# SOMOS UTE

Año 23 - Nº 102 - Mayo 2022

# 8M

*"El compromiso será seguir transformando con energía nuestro país y continuar generando igualdad de oportunidades para todas y todos."*

*Ing. Silvia Emaldi*
*9 de marzo 2022*

***Fotocomposición:***
*"8M"*

# #102

# Sumario


| | |
|---|---|
| Editorial | 3 |
| Generando igualdad | 5 |
| Seguridad Informática: el desafío de ser mujer | 9 |
| El género en la Política Pública | 13 |
| Parque de Minas | 15 |
| Reconocimiento: Prácticas de Responsabilidad Social | 16 |
| 110 años de UTE | 21 |
| Embalse de Rincón del Bonete (Parte II) | 26 |
| Evaluación de Desempeño 2022 | 29 |
| Día Mundial de la Actividad Física | 31 |
| Prevención del cáncer de cuello uterino | 35 |
| Día Mundial de la Hemofilia | 36 |
| Hacia sociedades más inclusivas | 38 |
| Bondades de la lectura y sus formatos | 42 |
| Bebes | 44 |
| Revoltijo | 45 |
| Sociales | 46 |
| Recordando | 47 |

Agradecemos a quienes colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones.

**Edita:** Área Servicios Corporativos - Gestión Humana - **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray - **Coordinación General:** Gerencia Desarrollo de Personas - **Espacios: Interesante:** Graciela Carrasco. **Niños:** Beatriz Kazakebichius. **UTE Artística e Historias Contadas:** Sandra Bottero - **Armado:** Elisa Sánchez/Rosario Trigo - **Corrección:** S. Bortagaray, E. Sánchez y R. Trigo - **Apoyo Logístico:** Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. **Impresión:** Mosca Hnos.- **Depósito legal:** 341.399.



Para comunicarte: somos@ute.com.uy G. S. Desarrollo de Personas, piso 2, vent. 210 Tel. 22001757 - 155 int.1307

# El sentido de la empresa pública

editorial

Las sociedades modernas suelen caer en simplificaciones, la mayoría de las veces teñidas de ideología, cuando se estudian o discuten los brillos y reflejos que nos muestra la piel y la carne de la empresa pública en cuanto tal. Se crean falsas oposiciones, se forman bandos a favor o en contra y se demoniza tanto al funcionario público como al político.

La casuística internacional de este tipo de empresas no ayuda y regularmente padecen todas las patologías y casi ninguna de las virtudes de esa condición. ¿Es presuntuoso preguntarnos, entonces, por qué somos la excepción que confirma la regla? ¿Por qué a más de 100 años de la creación de las mismas, casi todas gozan de buena salud y contribuyen al desarrollo del país y de sus habitantes?

Equilibrio, moderación, flexibilidad, adaptabilidad, compromiso, capacidad técnica, profesional y madurez política explican gran parte del “hoy” y del “Somos” de nuestra realidad. Es evidente que la historia ha ido cambiando el contenido de esas cualidades, pero el solo hecho de poseerlas hace la diferencia entre empresas públicas que agregan valor y las que lo quitan.

La naturaleza de la empresa no puede obviar su origen político –como instrumento del Estado y patrimonio de los ciudadanos– y por ello sujeta a los vaivenes gubernamentales. Haber encontrado un equilibrio jurídico que haya permitido aislar el derrotero de las empresas públicas de las circunstancias puntuales de lo político sin duda ha sido parte del éxito. El haber creado una “gobernanza” con la suficiente independencia ha sido clave, lo que sumado a la capacidad técnica y profesional de sus funcionarios y a la fijación de objetivos racionales ha redundado en un círculo virtuoso que es nuestra obligación mantener.

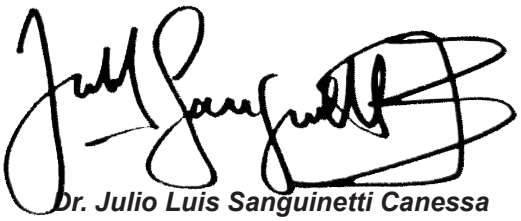
La madurez política de entender que la única empresa que cumple sus fines y objetivos es aquella que logra sobrevivir y adaptarse a los desafíos cambiantes del mundo sin ser una carga para sus “propietarios” y más aún, siendo una solución, parte del bienestar de los ciudadanos y palanca para el desarrollo del país. Muchas veces explicar esto es complejo pero es parte esencial de la diferencia entre lo público y lo privado. El objetivo primordial de la empresa pública no es la ganancia sino su “ser instrumental” o deontológico y de allí la necesidad de mantenerlas con salud en todos los aspectos posibles. Somos instrumentales en distintas versiones, como herramientas del Estado para contribuir a la distribución de la riqueza, como “buey de tiro” para atender a los que no pueden acceder al servicio por su fragilidad social o económica, y como empresa de un servicio público estar a la orden del

sector que produce y genera empleo. Tenemos la obligación de producir energía a los menores costos posibles, universalizar la distribución, dar calidad al servicio y ser una herramienta de desarrollo.

Sin importar el lugar que se ocupe, todos somos de alguna manera imprescindibles para cumplir con estos objetivos. Es “carne” en nuestra empresa entender la esencialidad de nuestra función y no permitirnos por un momento poner nuestras diferencias por encima del bien común. Como director político me siento en la obligación de hacer el doble de esfuerzo para estar a la altura de lo que cada uno de los funcionarios de UTE me ha mostrado en estos dos años de trabajo conjunto. Nuestro mayor valor es la cultura de trabajo construida, haber entendido que la educación continua y la capacitación permanente nos hacen diferentes y saber que tenemos una misión que la ciudadanía nos ha encomendado como esencial.

Debo reconocer mi inicial escepticismo en la función que cumplo y es motivo de regocijo personal el haber encontrado la manera de aportar mi grano de arena en la construcción de un presente que no se detiene y un futuro que no esperará. Sartre decía: “el compromiso es un acto, no una palabra”. Les agradezco a todos el compromiso de sus acciones.

***¡Este año festejemos como corresponde nuestro aniversario 110!***



***Dr. Julio Luis Sanguinetti Canessa***
***Vicepresidente de UTE***

editorial

Día Internacional de la Mujer

# Generando igualdad

**8M: “El compromiso será seguir transformando con energía nuestro país y continuar generando igualdad de oportunidades para todas y todos.”**

El 8M es una instancia para reflexionar, dialogar y conocer algunas de las situaciones que viven las mujeres día a día, para seguir trabajando en lograr más equidad e igualdad.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la presidenta de UTE Silvia Emaldi, el Directorio en pleno, autoridades y personal de la empresa participaron del evento cuya temática se centró este año en la consigna “Tenemos los mismos derechos, pero necesitamos más oportunidades”.

La actividad, que contó entre otras, con la destacada presencia de Mónica Bottero, directora del Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES (InMujeres), se realizó en el salón de actos del Palacio de la Luz y fue transmitida en directo por vía digital a todo el país, facilitando así la participación desde los distintos puestos de trabajo de la empresa.

Durante el acto, en representación del Comité de Calidad con Equidad de Género, Ma. del Rosario Trigo destacó que UTE ha sido pionera en Uruguay al abordar esta temática, recorriendo un largo camino iniciado en el año 2006, fecha de creación del Observatorio de Género, el cual luego se transformaría en 2009 en el citado Comité,

En la práctica...
How blind auditions help orchestras to eliminate gender bias
To get more women into their ranks, many orchestras use blind auditions where musicians perform behind a screen. Could we replicate this in business?
The guardian, 2013
"... En las últimas décadas, las orquestas han comenzado a cambiar la forma en que contratan a los músicos. Uno de estos cambios fue diseñado para eliminar el sesgo contra las mujeres.
Sería difícil negar que hubo un sesgo en la composición de las orquestas. En 1970, las cinco orquestas principales de USA tenían menos del 5% de mujeres. No fue hasta 1980 que cualquiera de las orquestas principales tenía un 10 de músicas..."
Audiciones ciegas
Durante 1970 y 1980 las orquestas comenzaron a usar audiciones ciegas. Los candidatos se presentan en el escenario detrás de la pantalla donde no pueden ser vistos....
...Los investigadores afirman que esto aumenta un 50% la probabilidad de que más mujeres lleguen a las finales...
... el sonido de los tacos comúnmente usados por las mujeres puede influenciar, por lo cual los aspirantes deben ingresar descalzos".
PwC Uruguay
Marzo 2022
10

cuando comenzó a trabajar con el modelo de calidad que le dio su nombre. Producto de las acciones sistemáticas, sostenidas y de conjunto que se fueron realizando en forma transversal dentro de la organización, **en 2021 UTE certificó el Nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género**, con alcance a toda la empresa, adicionalmente a las certificaciones en niveles más altos de este mismo modelo que ya habían alcanzado antes otras unidades internas.

Por su parte, Patricia Márques, experta de Price Waterhouse Cooper (PwC) en equidad e inclusión, desarrolló una presentación sobre "Sesgos no conscientes", mostrando con claros ejemplos el significado de estos conceptos y su impacto en la diversidad. En su exposición explicó que "un sesgo puede hacernos tomar decisiones equivocadas, no conscientes". Para abordarlos sugirió diagnosticar su existencia, identificar la forma en que pueden "teñir" una decisión y posteriormente generar planes de acción que apunten a la capacitación y la toma de conciencia, buscando así neutralizar su incidencia.

Posteriormente, la directora Fernanda Cardona, al hacer uso de la palabra comentó su experiencia personal cuando años atrás había participado en la inauguración de la primera sala de lactancia de UTE y reflexionó: "Es necesario que todo el intercambio que se da a nivel del Directorio y jerarquías se traduzca en acciones eficaces y concretas para seguir cambiando juntos, dando un salto cualitativo para agregar valor".

A continuación, Mónica Bottero, al dirigirse al auditorio en su discurso expresó: “es muy importante para nosotros en el Consejo Nacional de Género la reputación y la tradición que tiene UTE en ser pionera, llevando la delantera en una gran cantidad de temas y particularmente en este tan sensible: La Innovación de la Gestión en Clave de Género”. Al culminar su intervención, realizó la entrega oficial del premio que corresponde a la Certificación Nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género con alcance a toda la empresa, hito que corona entre otras cosas el compromiso explícito del Directorio y la sensibilización de cada integrante de la organización.

Para realizar el cierre de la actividad, Silvia Emaldi, la primera mujer presidenta de UTE en estos 109 años de historia, reflexionó sobre el hecho de presidir un Directorio que está integrado por dos mujeres “pero que siempre están muy bien acompañadas por el resto de los directores”. Además de hacer referencia a lo que fueron sus experiencias personales como mujer, primeramente, al ser estudiante de ingeniería y luego al asumir distintos roles y tareas a lo largo de su carrera laboral en la empresa, agradeció a todos por el reconocimiento logrado y felicitó especialmente a las mujeres que trabajan en UTE.

Asimismo, destacó: “Este es un trabajo del día a día que ha llevado muchos años en la organización, con un largo camino recorrido de vivencias compartidas, suma e integración de muchas horas y miradas en pos de la equidad e igualdad de oportunidades”. También indicó que el modelo de calidad certificado “es la guía que nos va a ayudar para ir avanzando, nivel a nivel, contando con el apoyo de InMujeres.”

Haciendo referencia a los objetivos de UTE en relación al servicio eléctrico y sus aportes a la sociedad y las mujeres que la integran, resaltó por sobre todo, el ser una empresa que tiene que estar cada vez más cerca de sus clientes y en especial de aquellos que más la necesitan. “Ese debe ser nuestro gran legado”, enfatizó Emaldi, además de considerar la importancia de la sostenibilidad, el cuidado del medio ambiente y la descarbonización.

## Integración Comité de Género de UTE

| | |
|---|---|
| Bartkevicius Haran, Solange | LET |
| Beloqui, Tammara | TIC |
| Benítez, Andrea | GEN |
| Bica, Erika | AyS |
| Dogliotti Pérez, Camila | GEN |
| Fernández, Daniela | DIS |
| Franchi Cabrera, Pierina | DIS |
| Fulladosa Leal, Tania | HUM |
| Gamboggi, Andrés | Representante Dirección-GH |
| González Cabrera, Rossanna Karina | DIR-Despacho Directora Cardona |
| Lima Figueiras, Patricia Raquel | INCLUSIÓN SOCIAL |
| Lima Stevenson, Antonella | COM Norte |
| López Volpe, Joanna Sabrina | AUTE |
| Lorenzo Rodríguez, Mónica | PRESIDENCIA |
| Martino, María | DIR-Despacho Director Algorta |
| Pardo Cuitiño, Cynthia Grisel | TRA |
| Perini Barboza, Germán | AyS |
| Santero, Graciela | AyS |
| Sasías, Lucila | FIN |
| Segovia Cruz, María Gabriela | AUTE |
| Simonetti, Ana Claudia | TIC |
| Sosa Almada, Florencia | AyS |
| Vittorino, Fiorella | HUM |
| Trigo, María del Rosario | Referente |
| Ex Referentes colaboradoras: | |
| Bottero, Sandra | AUD |
| Seluja Diva | AUD |
| Vorga, Ihara | COM |

Por último, la presidenta de UTE culminó agradeciendo y saludando con el inspirador mensaje:

“El compromiso será seguir transformando con energía nuestro país y continuar generando igualdad de oportunidades para todas y todos”.

### Otras actividades en el mes del Día Internacional de la Mujer

Complementando la actividad realizada en el noveno piso, los días 7.8 y 9 de marzo se procedió a la iluminación del Palacio de la Luz para acompañar la conmemoración simbólicamente desde el edificio central de la empresa.

Paralelamente se desarrollaron dos charlas a cargo de la empresa Emphaty. La primera, el 23 de marzo trató sobre conceptos generales relativos a género. La segunda, que se llevó a cabo el 30 de marzo continuó con algunos conceptos desarrollados en la primera charla e incursionó en la temática de violencia basada en género.

### ¿Cómo seguimos?

Por R21-883, el Directorio de UTE aprobó continuar el camino iniciado con el Modelo de Calidad con Equidad de Género, lo que implica un gran desafío. Durante este año 2022 se comenzarán a dictar capacitaciones que involucran por lo menos al 25% de las jerarquías de la organización y al 100% de las áreas consideradas estratégicas, Gestión Humana y las relacionadas a temas de comunicación. Por otra parte la revisión de procedimientos y actividades de sensibilización.

Para el seguimiento de la implementación del Modelo el Directorio designó un Comité de Dirección integrado por las gerencias de Dirección Operativa, Servicios Corporativos y Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social, con la administración de la División Gestión Humana.

Todo el proceso será acompañado por el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES, compromiso avalado por la propia Mónica Bottero en el acto del piso 9.

***Comité de Género***
***Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social***

Igualdad de género

# El desafío de ser Mujer en el campo de la Seguridad Informática

La conmemoración del 8 de marzo: “Día Internacional de la Mujer”, es una excelente oportunidad para promover la igualdad de género potenciando el desarrollo de la industria de las Tecnologías de la Información, en particular en el campo de la Seguridad de la Información. Un sector que cuenta con poca representatividad femenina donde hay escasez de profesionales.

Los avances tecnológicos propios de la llamada cuarta revolución industrial, también conocida como revolución digital y robótica, introducen cambios en las economías, las sociedades y el mercado laboral. Estos cambios conllevan a una mayor preponderancia de las empresas tecnológicas y el surgimiento de nuevos empleos.

El aumento de los ciberataques ha hecho que el campo de la seguridad sea uno de los que más rápido crecimiento tuvo dentro de lo que es la tecnología.

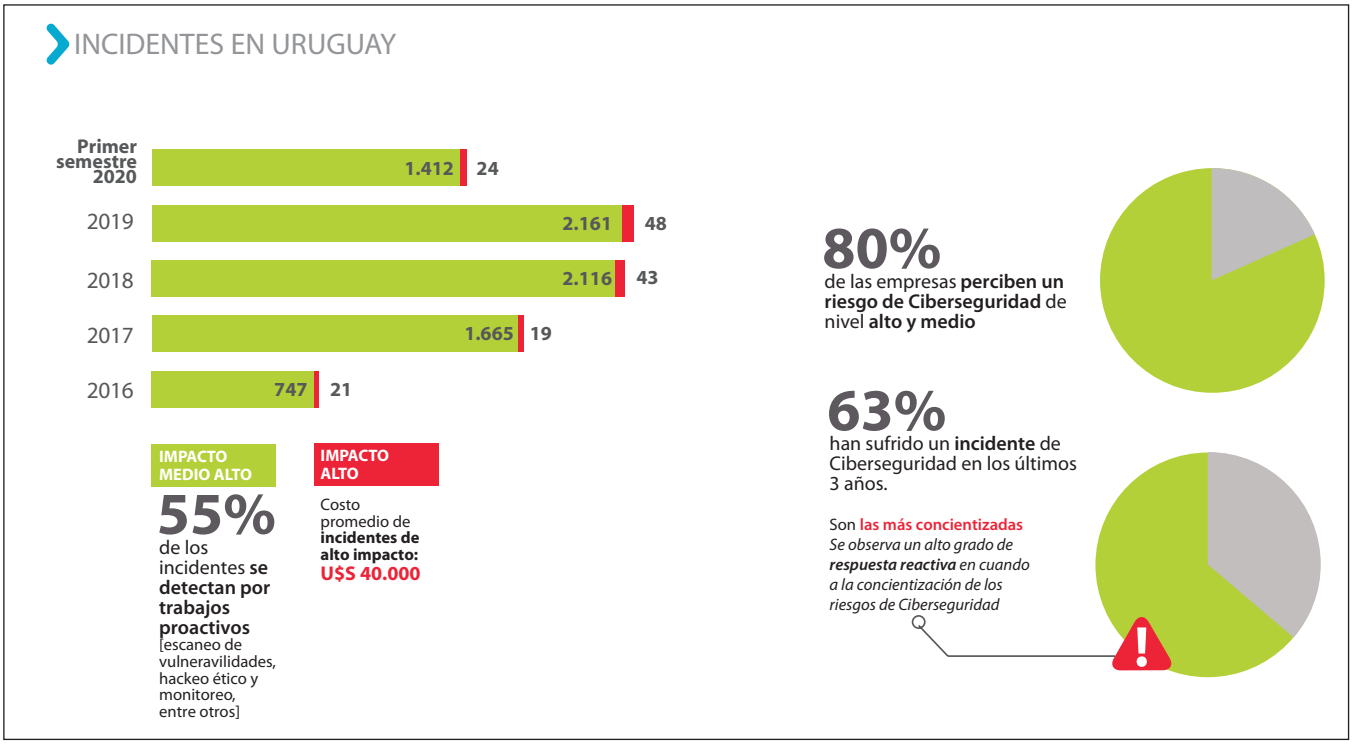
Casi todas las amenazas monitoreadas y ciberataques maliciosos, aumentaron 105% en 2021 con respecto al 2020. Los ataques afectan las cadenas de suministro, causando un tiempo de inactividad generalizado del sistema, pérdidas económicas, daños a la reputación y abrumando a los equipos de seguridad.

El 2021 va a ser recordado como un año histórico en términos de número de ciberataques registrados. El informe Digital Trust Survey 2022, elaborado por PwC a partir de una encuesta con 3.602 responsables de ciberseguridad (CISO), CEO ´s y altos directivos de 66 países, adelanta un nuevo incremento de los ciberataques a empresas en 2022: más del 50% de las compañías entrevistadas espera que aumenten por encima de los niveles récord de 2021.

FortiGuard Labs, la organización de investigación e inteligencia de amenazas de Fortinet, advirtió en su pronóstico sobre amenazas cibernéticas para el 2022 y qué áreas y espacios se están convirtiendo en un objetivo atractivo para los ciberdelincuentes.

Se agrava amenaza
El 2022 se perfila como un año con ransomware en aumento y un número sin precedentes de atacantes que ya han provocado varios problemas en la actualidad.
INTELIGENCIA FRENTE A AMENAZAS (De FortiGuard Labs)
2,600
URLS maliciosas bloqueadas por segundo.
10
millones de intentos de intrusión de red resistidos por minuto.
35
mil programas maliciosos neutralizados por minuto.
100
mil millones de eventos de seguridad analizados diariamente.
Fuente: Fortinet

En Uruguay, según la Agesic (Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información), en promedio cada incidente de severidad "alto" o "muy alto" tiene un costo de US$ 40.000 (impuestos excluidos) en gastos operativos para su reparación. En 2018 hubo un total de 2046 incidentes detectados, 43 de los cuales eran de severidad alta o muy alta (2,10%), lo cual totalizó la suma de dos millones de dólares.

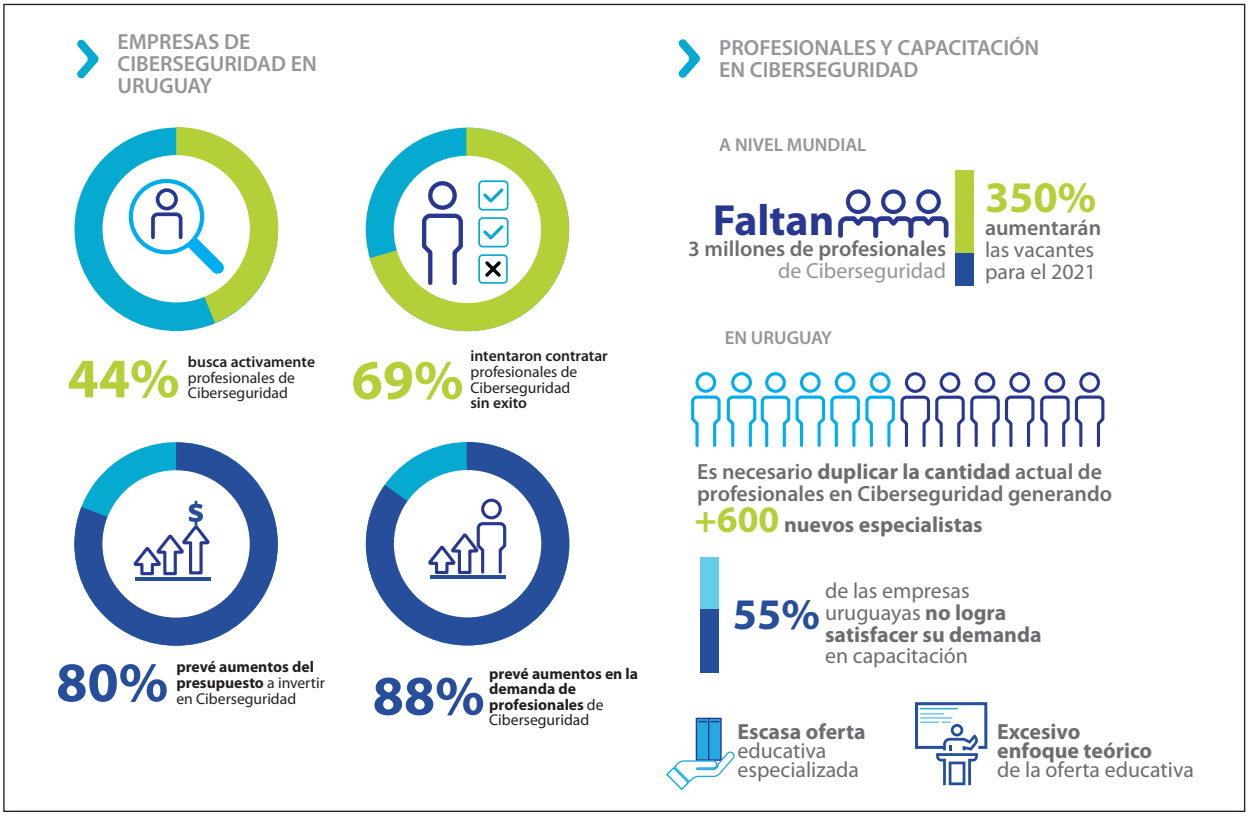



Para la elaboración del informe[1] que presenta estos resultados, se realizaron entrevistas a 40 empresas nacionales pertenecientes a los sectores financiero, de salud, de tecnología y de telecomunicaciones. Adicionalmente, se entrevistó a 8 instituciones educativas para indagar sobre la oferta académica local y el abordaje de la investigación en ciberseguridad. El estudio fue elaborado por Agesic y KPMG en colaboración con Datasec entre octubre 2019 y marzo 2020.

En este estudio se indica que para el 2021 harán falta 3 millones de profesionales de Ciberseguridad en el mundo y, para Uruguay, se estima unos 600 especialistas.

Por otra parte, del total de personas que cursan carreras asociadas a las TIC, solo un 22% son mujeres y, a nivel mundial, según la encuesta realizada anualmente por ISC2 (Consorcio Internacional de Certificación de Seguridad de Sistemas de Información), las mujeres que trabajan en esta área representan actualmente una cuarta parte (24%) de la fuerza laboral total.

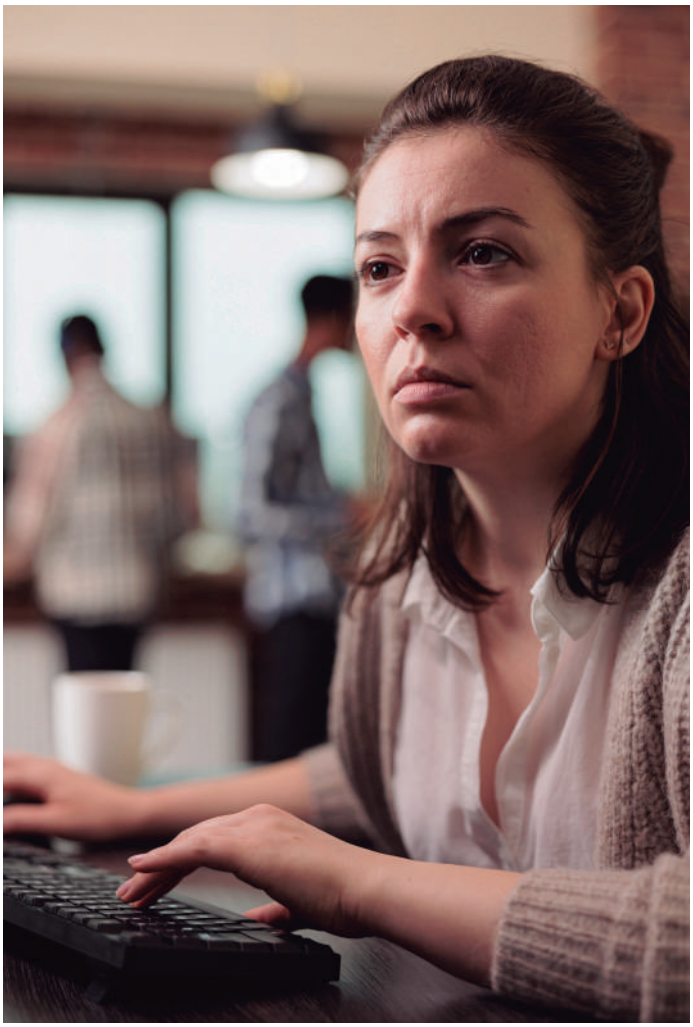
[1]Informe 2020: Ciberseguridad en Uruguay | Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (www.gub.uy)


EMPRESAS DE CIBERSEGURIDAD EN URUGUAY
44% busca activamente profesionales de Ciberseguridad
69% intentaron contratar profesionales de Ciberseguridad sin exito
80% prevé aumentos del presupuesto a invertir en Ciberseguridad
88% prevé aumentos en la demanda de profesionales de Ciberseguridad
PROFESIONALES Y CAPACITACIÓN EN CIBERSEGURIDAD
A NIVEL MUNDIAL
Faltan 3 millones de profesionales de Ciberseguridad
350% aumentarán las vacantes para el 2021
EN URUGUAY
Es necesario duplicar la cantidad actual de profesionales en Ciberseguridad generando +600 nuevos especialistas
55% de las empresas uruguayas no logra satisfacer su demanda en capacitación
Escasa oferta educativa especializada
Excesivo enfoque teórico de la oferta educativa

En medio del contexto actual, uno de los mayores desafíos que se enfrentan a nivel mundial es la falta de profesionales y técnicos calificados en ciberseguridad.

En este sentido, el protagonismo de la mujer en los procesos de cambio y su potenciación se considera un aspecto fundamental en las políticas de género y en la inclusión sociolaboral. La superación de la brecha de género en el sector tecnológico es calificada como una prioridad estratégica para alcanzar el desarrollo tecnológico de la sociedad en su conjunto.

La igualdad de género en el ámbito empresarial también es un aspecto recogido por la Agenda 2030 de la ONU, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Concretamente, el Objetivo 5 recoge la importancia de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” y reconoce la desigualdad en el acceso de las mujeres a carreras vinculadas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.



En diciembre del 2021 se generó un proyecto de acuerdo específico para el Fortalecimiento de la Ciberseguridad en Uruguay a suscribirse entre la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC) y la Fundación Julio Ricaldoni (FJR) de la Facultad de Ingeniería de Universidad de la República (FING-UDELAR).

Se busca crear un Fondo de Innovación Anual de Ciberseguridad Nacional que se enfoque en apoyar, financiar y difundir las iniciativas innovadoras en la materia. Impulsar en Uruguay una cultura de innovación y concientización en materia de ciberseguridad, y al mismo tiempo, contribuir a la generación de talentos haciendo énfasis en el desarrollo de mujeres que juegan un papel central en la industria.

Ante este escenario y la importancia que tiene en el mundo la cobertura de puestos de trabajo relacionados a la Seguridad de la Información, es importante destacar los proyectos que promueven a las mujeres en el área de las TIC. Así como también todos aquellos programas que visibilizan y reconocen a referentes mujeres en la materia, para que cada vez más mujeres lo consideren como elección profesional. De esta manera desmitificar el preconcepto de que es un ambiente de hombres, que puede frenar la incorporación de nuevo talento.

**Fuentes utilizadas para este artículo**


https://www.welivesecurity.com/

https://prensariotila.com/alarmante-aumento-del-ransomware-y-de-los-ciberataques-maliciosos-en-2021/

https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=/advierten-para-2022-ciberataques-mas-destructivos/ar2302697

https://cuadernosdeseguridad.com/2021/11/las-empresas-preven-otro-aumento-de-los-ciberataques-en-2022/

https://www.incibe.es/sala-prensa/notas-prensa/incibe-apuesta-el-impulso-del-perfil-profesional-mujer-el-sector

https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/noticias/mujeres-ciberseguridad-uruguay

https://www.montevideo.com.uy/Salud/Las-mujeres-y-la-ciberseguridad-en-Uruguay-uc768486

https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2021/resoluciones/12/presidencia_486.pdf

https://sadvisor.com/mujeres-en-ciberseguridad/

https://sadvisor.com/nueve-amenazas-de-ciberseguridad-2022/

Informe 2020: Ciberseguridad en Uruguay | Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (www.gub.uy)

https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/sites/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/files/2020-10/Ciberseguridad%20en%20Uruguay_Informe2020.pdf


Conocé más sobre Cyberwomen Challenge 2020
Accedé al sitio de Jóvenes a Programar:
https://jovenesaprogramar.edu.uy

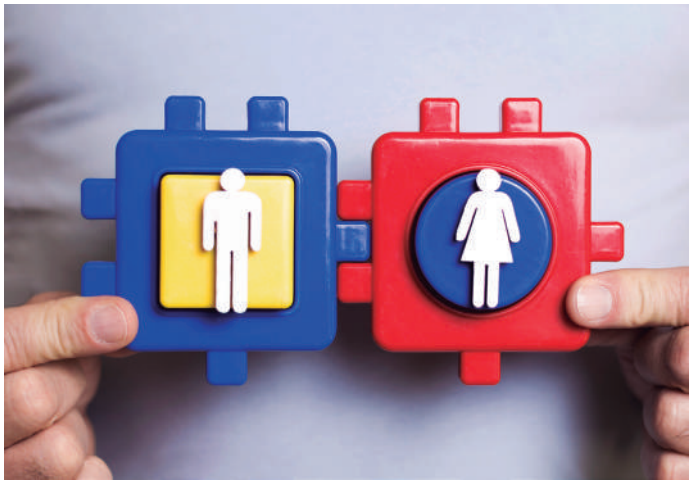

***Seguridad de la Información***
***División Tecnologías***
***de la Información y Comunicaciones***

Avanzando en equidad

# El género en la Politica Pública

Con motivo del Mes de la Mujer, la Ing. Silvia Emaldi fue invitada para disertar junto a otras autoridades en la conferencia “El género en la Política Pública” realizada en el Banco de Seguros del Estado.

El género
en la Política Pública
Con motivo del mes de la mujer, el BSE invita a participar de la conferencia
"El género en la Política Pública". Exponen:
Esc. Beatriz Argimón
Vicepresidenta de la República
Ing. Silvana Olivera
Vicepresidenta del BSE
Ing. Silvia Emaldi
Presidenta de UTE
Sra. Mónica Bottero
Directora de INMujeres
Martes 29 de marzo
15:00hs
Código ID de acceso ZOOM: 865 5668 3079
Te esperamos
BSE



La actividad contó también con la presencia de la Vicepresidenta de la República Esc. Beatríz Argimón, la Vicepresidenta del BSE y autoridades del Instituto Nacional de las Mujeres.

En su presentación, Emaldi habló del compromiso de inspirar con las tareas que aborda cotidianamente desde su rol, generando oportunidades para seguir avanzando en la equidad. En esta dirección, destacó el camino que viene recorriendo UTE, con acciones sistemáticas y específicas a lo largo del tiempo, que le han permitido obtener en la División TIC de UTE el Nivel 4, del Modelo de Calidad con Equidad de Género entregado por INMujeres, y trabajar ahora con alcance global para toda la empresa hacia el nivel 2, luego de haber alcanzado el Nivel 1 de dicho modelo.

Refiriéndose a algunas cifras en relación a los ingresos de personal a UTE del año 2021, explicó la necesidad de seguir generando dinamismo para que en las áreas operativas y técnicas de la empresa se continúe apostando a aumentar la presencia femenina.

Detallando las acciones que se vienen realizando desde UTE a este respecto, hizo referencia a los convenios con UTU y otras instituciones de enseñanza que se impulsan para motivar al desarrollo de nuevas electricistas e ingenieras. Destacó además el trabajo en la empresa del Comité de Género con personal referente y aportes enriquecidos desde distintas perspectivas, el Departamento de Calidad de Vida de la División Gestión Humana, la mejora de los procesos internos realizada con enfoque de género y las actividades corporativas focalizadas como son Túnicas en Red, Día de las Niñas de TIC, conmemoración 8M y acciones referidas a la Inclusión Social, entre otras.

Como ejemplo, presentó un video testimonial donde se pudo observar la experiencia de algunos funcionarios padres, resaltando la importancia de la cultura de corresponsabilidad en el hogar que se fomenta desde UTE. Allí se destacaron los efectos positivos del medio horario paternal, exclusivo o alternado, como una valiosa herramienta para favorecer que los varones puedan participar más directamente de la crianza de sus hijos, con las ventajas que esto conlleva.

Mostrando los logros obtenidos por UTE, Emaldi remarcó con aprecio el poder vivir desde su experiencia personal el valor y la importancia de contar con el apoyo familiar, para poder dedicarse a las tareas y responsabilidades que demanda el cargo que ocupa.

Parque de Minas
Hotel Vacacional

En otoño tenemos todo para disfrutar

# El clima ideal, un paisaje espectacular y el mejor servicio

Descuento de lunes a viernes del 20% en baja temporada, en un ambiente pleno de naturaleza para disfrutar con amigos o en familia.

**Tarifas con pensión completa**

- Desayuno
- Almuerzo
- Cena
- Acceso a la piscina climatizada
- Canchas deportivas
- Caminatas guiadas
- Actividades al aire libre

**Promociones especiales los fines de semana.**

Visítanos en nuestra **web parquedeminas.uy**
o a través de nuestras redes sociales:

@parquedeminashotelvacacional

@parquedeminashotelvacacional_

**RESERVAS:**
parquereservas@ute.com.uy
parquerecepcion@ute.com.uy

**CONSULTAS:**
2200 3010
4443 0000
092 446200
098 727783

Reconocimiento

# UTE galardonada por sus prácticas de responsabilidad social

**En el marco del Reconocimiento DERES[1] a las mejores prácticas empresariales que contribuyen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en su 10ª Edición, el PROYECTO PRIORIZADO DE INCLUSIÓN SOCIAL obtuvo un reconocimiento en la Categoría Cumplimiento y UTE, como empresa, DOS DISTINTIVOS ESPECIALES de "Reacción en tiempos de Pandemia".**

El Reconocimiento anual que realiza DERES a las mejores prácticas empresariales que contribuyen con los ODS, tiene por objeto:

- Sensibilizar e inspirar a las empresas sobre temas de sostenibilidad y posicionarlas como líderes y referentes comprometidas con los ODS.
- Reconocer y difundir públicamente las prácticas de Responsabilidad Social Empresaria orientadas a la sustentabilidad de la empresa, generando valor, y aportando al cumplimiento de metas relacionadas a los ODS.
- Lograr que las empresas conozcan mejor los ODS para que puedan identificarlos y alinearse a ellos en sus planes estratégicos.

Este reconocimiento además, colabora con la mejora del posicionamiento de las organizaciones dando visibilidad a sus buenas prácticas. Participan de él organizaciones públicas, privadas; nacionales, internacionales o multinacionales con filiales en Uruguay; grandes, medianas y pequeñas empresas que tengan por lo menos dos años de existencia al momento de postular, y que las prácticas presentadas sean implementadas en Uruguay en forma individual o en asociación con otras organizaciones.

[1] Red de Empresas por el Desarrollo Sostenible

Se considera **práctica que contribuye a los ODS**, una acción, proyecto o programa que realiza en forma voluntaria la organización desde hace al menos un año, y que va más allá de lo que establece la normativa vigente. La acción o programa en cuestión debe aportar al menos a uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) estipulados por la ONU.

## Categorías

El reconocimiento entregado a las prácticas se denomina: "Reconocimiento a la práctica que contribuye con los ODS". A su vez, este reconocimiento se otorga de acuerdo a categorías, otorgadas por las/os evaluadores, independientemente del tamaño de la empresa. El criterio de las categorías se relaciona, por un lado, con el nivel de contribución a los ODS y sus metas y, por el otro, con el nivel evolutivo en el tiempo. Año a año se espera ver una evolución en las prácticas, lo que implica el pasaje de una categoría a otra. Las categorías son: Compromiso, Cumplimiento y Cumplimiento Avanzado.

**Compromiso:** Se identifica y demuestra una práctica que contribuye con al menos un ODS y sus metas, pero aún no se cuenta con una evaluación cuantitativa que permita establecer indicadores.

**Cumplimiento:** Se demuestra que se ha cumplido - o se está en camino de cumplir- con los compromisos establecidos, mediante indicadores que permiten comprobar impactos en uno o más de los ODS en los que se ha postulado.

**Cumplimiento avanzado:** Categoría válida para una práctica que ya fue reconocida en ediciones anteriores. Se demuestra que se mantiene sostenible en el tiempo y sigue vigente en el momento de su presentación. Además, presenta indicadores cuantitativos significativos y evidencia un claro avance en la práctica.

## ¿Qué características debe tener la práctica?

- Mostrar un impacto y/o contribución en una o más metas que integran los ODS.
- Responder a una expectativa de uno o más grupos de interés y relacionarse con la política de la empresa.
- Ser una práctica orientada a colmar dicha expectativa, sea minimizando un impacto negativo, generando la resolución de un problema y/o el mejoramiento de una situación.
- Tener por lo menos un año de implementación a la fecha de la presentación y resultados medibles en ese período.
- Contar con indicadores cuantitativos y cualitativos.

## Metodología de evaluación

Cada práctica es analizada por dos o más evaluadores/as que categorizan según una tabla de puntajes. En caso de ser necesario, los evaluadores/as pueden agendar una instancia con el equipo de la empresa postulante y/o solicitar información complementaria para profundizar en aspectos puntuales de las evidencias presentadas en la postulación.

Posteriormente el equipo de evaluadores/as entrega una lista al Comité Ejecutivo de DERES con las prácticas que a su entender deben recibir un Reconocimiento según los criterios establecidos en la convocatoria.

## Acerca del proyecto priorizado de inclusión social

La postulación al Reconocimiento a mejores prácticas de Responsabilidad Social estuvo a cargo del Equipo del Proyecto Priorizado de Inclusión Social. En el detalle de la postulación incorporaron la información que a continuación compartimos.

El Proyecto de Inclusión fue aprobado por Resolución de Directorio 17.-321, el 16 de febrero de 2017 y tiene como objetivo general:

- Generar las condiciones para el acceso y la sostenibilidad de un servicio eléctrico seguro y de calidad para hogares en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica y,
- favorecer la inclusión social de las personas que integran la población objetivo, a través del ejercicio de sus derechos y obligaciones en relación al vínculo con UTE.

Sus objetivos específicos son:

- Mejorar la seguridad de las personas con relación a la energía eléctrica.
- Generar una cultura de uso racional y eficiente de la energía eléctrica en la población objetivo.
- Ejecutar las obras y realizar las gestiones comerciales anuales necesarias para la conexión formal del servicio eléctrico de los hogares a intervenir.
- Asegurar la sostenibilidad de las conexiones en el marco de la metodología definida por el Proyecto de Inclusión Social para el acompañamiento a los hogares involucrados.

## Antecedentes

Desde los años 90, UTE ha trabajado en el combate a las pérdidas de energía producidas por conexiones irregulares. En ese marco, una de las tareas llevadas adelante era la regularización de asentamientos, o “barrios carenciados” como se los llamó en sus orígenes. Este tipo de abordaje se realizaba principalmente en el departamento de Montevideo.

Las estrategias empleadas para la regularización de asentamientos se basaban en las experiencias comerciales e ingenieriles de algunas unidades de UTE. Se registraron resultados dispares. En particular, se observaron bajos niveles de sostenibilidad en cuanto a que, pasado un tiempo, una gran parte de las/los clientes volvía a caer en situación de irregularidad.

## El acceso a un servicio eléctrico seguro y de calidad

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, promueve energía segura y asequible (ODS 7). En este sentido, hay un sector de la población en el país que actualmente no cuenta con un acceso adecuado a la energía eléctrica, muchas veces a través de conexiones irregulares a la red eléctrica que exponen a las personas a importantes riesgos que pueden provocar daños físicos e inclusive la muerte.

A su vez, esta situación de ilegalidad genera condiciones de exclusión social en la comunidad. La falta de vínculos formales no permite adquirir una cultura de uso de la energía eléctrica, que implica disfrutar de mejor forma de sus beneficios y de los servicios que brinda UTE, accediendo a ella desde un punto de vista formal. La situación de ilegalidad no solo genera estigmas, sino que puede acarrear incluso consecuencias penales.

En paralelo, las conexiones irregulares implican pérdidas económicas importantes para UTE.

Esta problemática además de su vinculación con el ODS 7, se vincula con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible y también fue recogida en el eje social de la política energética nacional definida en el acuerdo multipartidario del año 2010.

En este contexto, UTE tiene dentro de sus metas generar el acceso a un servicio eléctrico seguro y realizar el acompañamiento para la sostenibilidad de las/los clientes regularizados. Esto se logra, gestionando una conducta de responsabilidad en las poblaciones abordadas, estableciendo una comunicación personalizada (clara y accesible) y criterios de mediciones socioeconómicos.

Las inversiones realizadas en los barrios regularizados mejoran la calidad de vida de los hogares que los integran y minimizan las pérdidas derivadas de las conexiones irregulares. Los hogares vecinos a estos barrios también son beneficiados debido a que las mejoras de las redes eléctricas, impactan en la calidad de servicio de toda la zona.

## Contribución del Proyecto Priorizado de Inclusión Social a los ODS

| ODS | Meta | Indicador | Justificación |
|---|---|---|---|
| Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo | **1.4.** De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación. | **1.4.1:** Proporción de la población que vive en hogares con acceso a servicios básicos | El acceso a la energía eléctrica es un derecho básico que aporta a la calidad de vida de las personas en el país. UTE contribuye a este objetivo aumentando la población que accede al servicio eléctrico en forma regulada y segura. |
| Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos | **7.1**. De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos. | **7.1.1** Porcentaje de la población que tiene acceso a la electricidad.<br><br>**7.1.2** Porcentaje de la población cuya fuente primaria de energía consiste en combustibles y tecnología limpios | Similar a la anterior, suma al porcentaje con acceso a energía eléctrica en forma segura y regulada.<br><br>En cuanto el indicador 7.1.2 la energía eléctrica se transforma en el principal energético para calefacción, alimentación, e higiene de los hogares uruguayos.<br><br>Uruguay ha trabajado fuertemente en los últimos años en la transformación de su matriz energética, conformando gran parte de esta a través de energías renovables, incrementando sustancialmente la producción eólica y de paneles fotovoltaicos, que se sumaron a la producción hídrica ya existente. De esta forma la matriz energética se transformó en una de las de mayor porcentaje de energías renovables a nivel mundial. |
| Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles | **11.1.** De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales | **11.1.1** Proporción de la población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos improvisados o viviendas inadecuadas | El programa está dirigido a poblaciones vulnerables, principalmente ubicadas en barrios marginales o asentamientos |
| Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles | **12.8.** De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza. | **12.8.1** Grado en el que (i) la educación para la ciudadanía global y (ii) la educación para el desarrollo sostenible (incluyendo educación sobre el cambio climático) son establecidos en (a) las políticas nacionales de educación (b) los planes de estudio (c) la formación del profesorado y (d) evaluación de los alumnos “. | El programa es acompañado por una fuerte capacitación y entrenamiento de las personas en el uso seguro y eficiente de la energía. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas. | **16.6.** Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas | **16.6.2** Proporción de la población que se siente satisfecha con su última experiencia de los servicios públicos | Se realizan mediciones a fin de evaluar el nivel de satisfacción de las personas, además de verificar su permanencia en el sistema. |

**Luego de las evaluaciones realizadas, el Proyecto Priorizado de Inclusión Social fue propuesto por el Comité Evaluador, para recibir un Reconocimiento por contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Edición 2021, en la categoría Cumplimiento.**

¡Felicitaciones a los compañeros y compañeras del Proyecto Priorizado de Inclusión Social por el Reconocimiento recibido!

En una próxima entrega acercaremos el detalle de los Distintivos recibidos.

***Responsabilidad Social***
***Comunicación Corporativa y RS***

Entrevista

# Preparando la celebración de los 110 años de UTE

**“Lo que hace exitosa a una organización son las personas que la integran. La idea de los 110 años es valorizar al capital humano de la empresa.”**

El 21 de octubre de 2022, nuestra empresa cumple 110 años.
Por tal motivo, se conformó un grupo de trabajo para proponer, planificar y organizar conjuntamente con quienes integramos UTE, la conmemoración de tantos años de historia.

Este grupo está integrado por el Dr. Felipe Algorta en representación del Directorio, el Gerente General Ing. Javier San Cristobal, el Gerente de Área Asesoría Técnico Jurídica Dr. José Alem, el Gerente de Área Secretaría General Dr. Jorge Fachola, el Gerente del Área Comercial Ing. Pablo Regina, la Gerenta de Área de Servicios Corporativos Cra. Liliana Rodríguez y el Gerente de Sector Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social Ariel Ferragut.

El Director Algorta, en entrevista realizada por Somos, destacó que se busca que esta conmemoración de los 110 años de UTE sea una oportunidad para promover la participación de todos los funcionarios y ex funcionarios, motivándolos a participar de diferentes formas y desde todos los rincones del país.

Se busca “tocar esa fibra que el funcionario tiene con respecto a la UTE, ese sentido de pertenencia, ese orgullo por estar en la empresa más importante del país, esa

trayectoria que la gente tiene, desempeñando distintos roles y funciones que hacen al sentimiento que uno palpa apenas llega a UTE de ser un servidor. Ese sentido que impacta directamente en el buen servicio que se le brinda a la gente, aun en la adversidad.”

En estas celebraciones, habrá un eje principal donde se busca valorizar el patrimonio inmenso de la empresa y su rica historia; donde el funcionario es protagonista. “Porque en cualquier organización humana para que funcione de la mejor manera todos debemos sentirnos como un pequeño eslabón de una gran cadena y todos necesitamos aportar lo nuestro para que la rueda siga girando” expresó Algorta.

Celebrar los 110 años de nuestra empresa es una oportunidad para traer al presente tanto esfuerzo, camino andado, hitos conquistados y valores compartidos que fueron fundamentales en el desarrollo del Uruguay y darlo a conocer a las nuevas generaciones que con estas bases crearan la UTE del futuro. El legado es inmenso, pero no podemos darlo por sentado ni por conocido, por eso tenemos que hacer este esfuerzo colectivo de revalorizar el patrimonio y la memoria.

**Las actividades para el 110 aniversario se llevarán adelante durante todo un año a partir del mes de octubre y comentaremos aquí algunas de las propuestas.**

“UTE es una empresa sólida, con un patrimonio tecnológico, arquitectónico y artístico destacable. Eso también es algo en lo que UTE hizo vanguardia a lo largo de los años en sus distintas infraestructuras, que de alguna manera son necesarias para lo que es el crecimiento de una empresa”.

Resaltando, como ejemplo, el Palacio de la Luz que fue hecho por el reconocido arquitecto y funcionario de UTE Roman Fresnedo Siri; o la tipografía Art Deco propia de UTE que podemos encontrar, entre otros espacios, en las Usinas.

“Poner en valor el gran complejo industrial de UTE en el entorno del Palacio de la Luz, iluminando la zona, recuperando edificios de gran valor arquitectónico como el Laboratorio, Almacenes, Central Batlle, Talleres Generales y la Ex Central Calcagno. Entiendo que esta acción potenciará nuestra imagen corporativa y dotará al barrio de otra impronta. Esta idea se extrapolará a otras zonas del país donde también contamos con un patrimonio arquitectónico y edificios emblemáticos de importancia.”

Dentro de los ejes centrales de esta conmemoración nos encontramos con el desafío de recuperar la ex Central Calcagno, donde se pueda albergar, entre otras cosas, todo el patrimonio vivencial de cada funcionario. Un museo, pero también espacios interactivos. “Que sea un lugar con movimiento, que haya exposiciones permanentes, de visita obligada para escuelas y liceos, y que también la academia a través de la UTU, UTEC o Facultades de Ingeniería puedan tener un lugar donde hablar del pasado, el presente y el futuro de la energía a través de UTE”, explicó Algorta.

“Por otro lado, promoveremos los concursos de fotografía, cuentos cortos, anécdotas, pintura, entre otros con el fin de reunir vivencias cotidianas en UTE que podamos plasmarla y compartir. Cuando un funcionario se jubila se lleva una parte de la historia de UTE con él. Intentaremos que ese legado quede de alguna manera atesorado”.

“Retomaremos el concurso de ideas innovadoras de funcionarios para mejorar la gestión diaria de procesos dentro de la empresa y promoveremos la presentación de proyectos externos que puedan potenciar los productos que ofrecemos en UTE.”

Se realizarán publicaciones conmemorativas como una Edición especial de la revista SOMOS, libros específicos por los 110 años con hitos claves de cada área de la empresa e “historias de luz”, digitalización de patrimonio documental que se encuentran en biblioteca, pero también en cada rincón del país, video entrevistas, entre otros. Todo esto estará disponible en intranet e internet.

“Estamos en conversaciones con el Correo Uruguayo para la emisión de un sello conmemorativo que queremos hacer llegar a cada uno de los que integramos UTE.”

**“A la UTE no la mueve un directorio, un presidente o un gerente, es una maquinaria enorme que se mueve en base a una idea común. Los 110 años van a ser la excusa perfecta para que, entre la mayor cantidad de personas sigamos construyendo ese camino común.”**

**“Cuando está lloviendo, hace frío y la gente tiene corte de luz, UTE está ahí, hombres y mujeres que a cualquier hora y cualquier día están a la orden. La gente que lo ve lo valora. Es una imagen a mostrar, el trabajo de la UTE y la importancia que tiene en el día a día.”**

**“Es tan esencial la energía que cuando pasa algo, el funcionario de UTE es quien da la cara y lo resuelve. En cualquier momento o circunstancia. Hay una conciencia del funcionario de UTE respecto a lo que su trabajo impacta en la población. Queremos que llegue el mensaje a cada funcionario, que desde la dirección de la empresa conocemos su dedicación, lo valoramos y queremos que continúe siendo así.”**

La cultura de la empresa se construye todos los días y es entre todos.

“A su vez, es bueno también, que las generaciones nuevas que están entrando a UTE capten ese sentimiento respecto a la importancia que reviste para la población el trabajo que la empresa realiza, y lo significativo de estar a la altura del desafío. Sentirse un servidor, más que un empleado.”

“Recorro oficinas y encuentro que en distintos rincones se atesoran fotos de otras épocas, escudos, símbolos. Cuando entro en una oficina y pregunto por eso, se enciende una lucecita en los ojos de la gente, esa es la fibra que queremos tocar.”

Al consultar al Director sobre su mirada respecto de UTE antes de integrar el Directorio y ahora que es parte del mismo, expresó: “mi anterior visión sobre la empresa era muy positiva. Previo a ser Director, me había tocado trabajar con UTE y ello me permitió comparar con otros organismos públicos y empresas privadas. Pude ver que las condiciones de trabajo implicaban altos estándares de exigencia y de control, y eso me generó respeto hacia esta institución. A nivel funcionariado no tenía una visión concreta pero cuando recorres las distintas unidades de UTE en cualquier localidad, se puede percibir en los funcionarios un fuerte sentido de pertenencia a la empresa. Se puede apreciar que la gente tiene en claro la importancia de su trabajo, y cómo éste contribuye a la comunidad; cómo la Ute es una empresa clave para la vida de cada persona en este país.”

**“He notado que el funcionario de UTE tiene más presente los años de actividad en la empresa que su propia edad. Es su carta de presentación”.**

Quienes quieran realizar consultas o proponer ideas, pueden dirigirse a **110Aniversario@ute.com.uy**.

***¡Esperamos sus comentarios!***

***Equipo de Somos***

# 110 AÑOS DE HISTORIA

10 de noviembre de 1944

# Llenamos el embalse de Rincón del Bonete (Parte II)

## Juana de Ibarbourou

A iniciativa de Amézaga, por Ley del 10 de Enero de 1946, el gobierno uruguayo adquiere los derechos de autor, la propiedad literaria, de las obras de la renombrada poetisa nacional Juana de Ibarbourou; sus libros editos y tres inéditos.

## Aviones para la FAU

En enero 17 de 1946, un memorándum al secretario norteamericano Sparks en Uruguay, informa la propuesta de entrega de aviones de los EEUU a Uruguay, a la cuenta de Préstamo y Arriendo (LEND-LEASE); en detalle de: 8 bombarderos bimotor B-25 Mitchell, 15 cazas P-47 Thundebolt, los cuales en otro comunicado son rechazados. Se mantiene la transferencia de: 4 aviones de transporte bimotor C-47 Skyrain o Dakota, 18 aviones ligeros de pasajeros bimotor C-45 Beechcraft, 18 aviones ligeros bimotor de pasajeros AT-11 Beechcraft.

Uruguay solicita 50 unidades de entrenamiento bi-plaza monoplanos Fairchild PT-19 o biplanos P-27 Stearman, 15 unidades biplaza Vultee BT-13 Valiant, 15 unidades AT-6 Texan, y 18 unidades AT-11 de entrenamiento de bombarderos. Totalizando 102 aviones de combate y entrenamiento.

*The relatively small Fuerza Aérea Uruguaya (FAU) received four AT-6Bs (the only 1942 offset of this version not flight delivered under Lend-Lease) and six AT-6Ds. After the war, the FAU also acquired a former U.S. Mission aircraft, a single SNJ-2 (pictured here, FAU S-343—an ambulance code, the same aircraft at other times carrying a "C" prefix for Caza, Fighter, and no prefix at all) in October 1946, followed by eight AT-6Cs under ARP in September 1947. Then, in October 1947, the service received seven AT-6Ds. MDAP deliveries commenced in October 1954 with ten more reconditioned T-6Ds, followed by ten T-6Gs in June 1957 and, finally, by two ex-Chilean T-6Gs. The small Uruguayan Naval aviation service also acquired Texans, three SNJ-4s in May 1950, and later two SNJ-5s, one SNJ-5C, and at least two SNJ-6s. One of the SNJ-5s, A-254, is pictured, complete with nose art!* (both Nery Mendiburu via Dr. Gary Kuhn)

| OPERATING SERVICE | PERIOD OF SERVICE | TOTAL QUANTITY | VERSIONS |
|---|---|---|---|
| United Nations Observation Group in Lebanon | 1958 | 4 | Harvard IIB (4, on loan from Sweden) |
| URUGUAY | | | |
| *Aeronautica Militar Uruguaya; Fuerza Aérea Uruguaya* | 1942–1993 | 48 | Lend-Lease: AT-6B (4), AT-6D (6); Surplus: SNJ-2 (1); ARP: AT-6C (7), AT-6D (18); MAP T-6G (12), ex-Chilean T-6G (2) |

Año 1944, desfile militar presentando armamento adquirido por LEND LEASE, en los festejos de los 119 años de la Independencia

Las negociaciones también implicaron armamento para dos batallones de infantería, y dos baterías de artillería, así como 3 buques anti-torpedos (PT), un caza submarino (PCS) y un buque de rescate de aviones. Todo este material era excedente de la Segunda Guerra Mundial, que de no entregarse a países latinoamericanos, sería desguazado, o dejado en depósito sin ser empleado en tiempos de paz. Material entregado dentro de los 7.800.000 USD, suma que fue votada para gastos en armamentos, en la Defensa Pasiva por el Parlamento uruguayo en diciembre 13 de 1941.

Entre 1941 y 1945, pilotos militares recibieron entrenamiento de guerra y defensa en los EEUU. Un número de 814 pilotos del Brasil, y 447 de México, únicos países de Latinoamérica que fueron beligerantes, o que enviaron tropas y pilotos voluntarios a combatir en Europa. La lista continúa con 51 pilotos de Perú, 50 de Chile, 46 de Bolivia, 36 de Cuba, 24 de Argentina, 16 de Ecuador, y 11 de Uruguay.

***(FUENTE: TRAINING OF FOREIGN NATIONALS BY THE AAF, 1939-1945).***

## Igualdad de derechos civiles

En 1946, la ley 10.783 consagra la igualdad de derechos civiles entre el hombre y la mujer en el Artículo 1º. La mujer puede entonces administrar sus bienes, compra y venta por sí, realizar la división de la sociedad conyugal, ejercer la patria potestad de sus hijos menores de edad.

## Conspiración contra Amézaga

El 1ro. de Junio de 1946, Amézaga ordena el arresto de 30 miembros de un grupo militar, denominado APRE "Asociación Pro-Renovación del Espíritu", con intención de dar un golpe de Estado al gobierno de Amézaga.

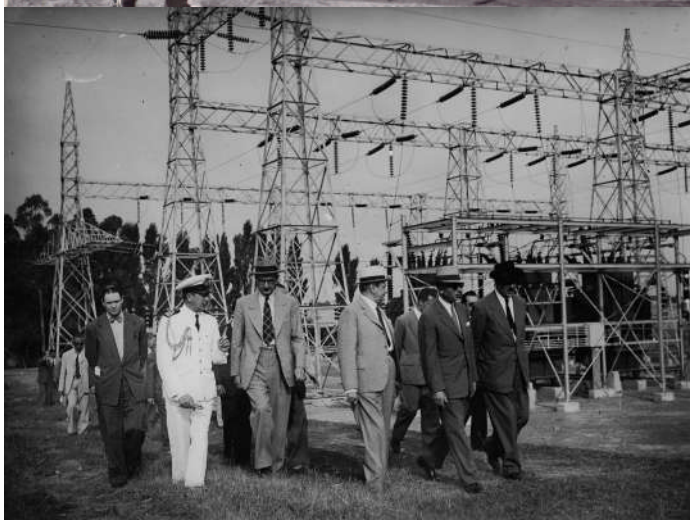
Grupo uruguayo que pretendía imitar al golpista GOU del General Perón en Argentina, GOU el "Grupo de Oficiales Unidos", creado el 10 de marzo de 1943, y que derrocase al Presidente argentino Ramón Castillo, el 4 de junio de 1943.

***(FUENTES: 1. "Latin America Politics" William Sylvane Stokes, 1959, 2. "Uruguay: Portrait of a Democracy", Russell Humke Fitzgibbon, 3. "Britannica book of the year", Franklin Henry Hooper, Walter Yust, 1947).***

Tres años antes, las mismas intenciones golpistas en el Uruguay, fueron promovidas también desde Argentina, por agentes locales del SD, el servicio secreto de las SS de Himmler en la Alemania Nazi. Éstas, no se limitaron a Uruguay, sino a varios países latinoamericanos; como grupos integristas del Brasil, Bolivia (golpe de 1943), nacionalistas chilenos, intentando dejar a Argentina como líder regional, y desplazar a los Estados Unidos de su rol patriarcal en Sudamérica. Desde 1940 los EEUU venían suministrado armamento por el acuerdo LEND AND LEASE, así como apoyo en construcción de bases aeronavales (por mayor detalles ver trabajo anterior de nuestra autoría sobre Alberto Guani Carrara), a la mayoría de los países que rompían relaciones diplomáticas y declaraban la guerra el Eje nazi-fascista Alemania-Italia-Japón.

También se patrocinó un acuerdo secreto con Paraguay, donde el Dictador General Ramírez jugaba "a dos puntas", recibía armamento de Roosevelt desde los EEUU, y en paralelo acordaba con los agentes del SD realizar un pacto con el GOU argentino.

***(FUENTE: "Nazis en la Sombras" de Julio B. Mutti, año 2015).***



## El Dr. Kurt Diebner

En el archivo fotográfico de la Obra del Río (Rincón del Bonete) en dos fotografías del año 1946, se puede identificar al Presidente Juan José Amézaga, al ingeniero Eduardo Terra Arocena, a los edecanes presidenciales, y al físico nuclear alemán Dr. Kurt Diebner, quien fuese parte del proyecto nuclear o atómico nazi alemán, el "Uranverein", durante la Segunda Guerra Mundial (1938-1945).

Finalizada la guerra, en 1946, los físicos, químicos, e ingenieros alemanes fueron capturados por los Aliados (Estados Unidos, Inglaterra, Francia y la URSS), y en enero de 1946 internados en Inglaterra (desde julio 3 de 1945 a enero 3 de 1946), en la casa de la granja "Farm Hall", en lo que se llamó la "Operación Epsilon". Otros físicos e ingenieros fueron capturados por la URSS y llevados a Rusia. Integrarles al desarrollo nuclear en curso, energía eléctrica nuclear y bombas atómicas. Estos serían los inicios de la denominada "Guerra Fría" entre los Estados Unidos y la Unión Soviética, a partir de 1946.

Porqué está el Dr. Kurt Diebner en estas fotografías, es aún motivo de nuestras investigaciones históricas.

## Publicaciones de Amezaga

Las publicaciones de Amézaga refieren al Derecho Civil; "De las nulidades en general" Año 1909, "Culpa Contractual" año 1949, "Culpa Aquiliana" Año 1914, "Merín y Yaguarón", ratificación del tratado de 1909-1910 entre Brasil y Uruguay, año 1910.

## FUENTES:

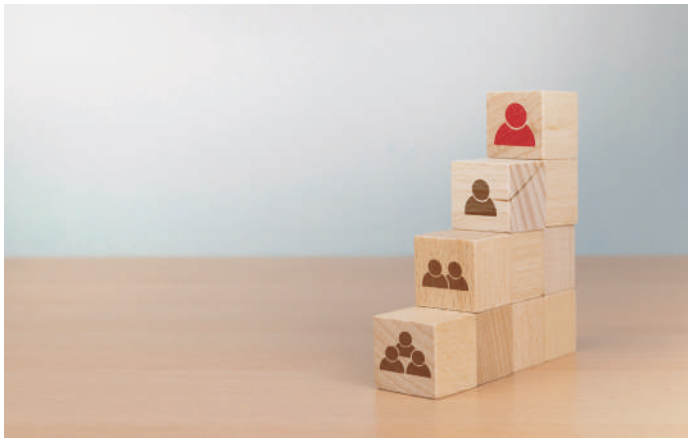

- Uruguay, 1929-1938: depresión ganadera y desarrollo fabril, Raul Jacob, Fundación de Cultura Universitaria, 1981.
- Trayectoria de Inmigrantes Vascos en Uruguay. Siglos XVIII - XIX – XX, Amézaga - LANDABASO, http://vascosuruguay.gonarin.com/Amézaga_landabaso.htm
- HISTORIA DE LA CASA SIEMENS, Georg Siemens, Tomo 2, 1923-1945, año 1956


***Ing. Pablo Thomasset Trakalo***
***CC.HH. Rincón del Bonete***

Gestión Humana

# Evaluación de desempeño 2022

El 2 de mayo de 2022 se lanzó un nuevo período de evaluación del desempeño que culminará el 31 de octubre de 2022



### ¿Quiénes serán evaluados/as?

Todos/as los funcionarios/as de UTE, a excepción de:

- Gerente General.
- Gerentes de Área.
- Gerentes de División.
- Funcionarios/as en el Nivel 1 de la banda.
- Funcionarios/as que se jubilen antes del 30/11/2022.
- Funcionarios/as que no cumplan con el 50% de asistencia en el periodo de evaluación.

### ¿Quiénes son los evaluadores/as?

Son los superiores inmediatos de los funcionarios y funcionarias a evaluar. Estos son quienes pueden observar el desempeño de la persona a evaluar y registrar evidencias en el correr del período, de modo de obtener elementos que le permitan realizar la evaluación y la fundamentación de la misma.

## ¿Cuál es el objetivo de la evaluación de desempeño?

La evaluación del desempeño, entre otras cosas, apunta a mejorar la comunicación entre superior y colaborador/a, mejorar el desempeño personal y colectivo de la empresa, identificar necesidades de formación y aportar información en base a la cual facilitar la carrera funcional de los evaluados/as.

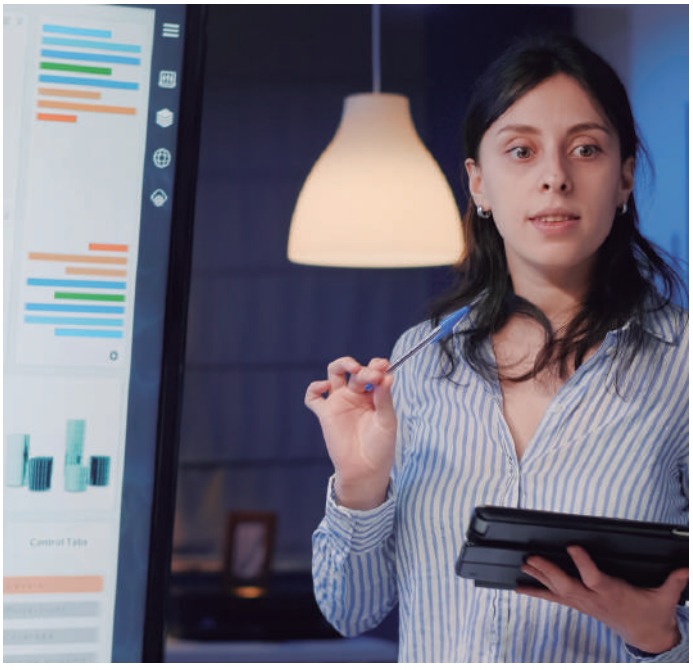
## ¿Cuáles son las Etapas de la evaluación?

**“Entrevista inicial y compromiso de desempeño”.**

Al inicio del período de evaluación evaluador/a y evaluado/a se reunirán para acordar un compromiso de desempeño para este último, que deberá ser cumplido a lo largo del período.

**“Seguimiento y entrevista de retroalimentación”.**

A mitad del período de evaluación se llevará a cabo una reunión en la que el evaluador/a ofrecerá información al evaluado/a sobre la forma en que está cumpliendo con lo acordado y, de ser necesario, se definirán acciones de mejora. Se basará en las incidencias que registró desde que realizó el compromiso.



**“Evaluación del colaborador al jefe/a”.**

Cada evaluado/a deberá evaluar a quien lo evalúa a través de un formulario que describe 14 conductas. Se puntúa cada una de ellas según la frecuencia en la que el evaluador/a las aplica.

**“Evaluación de la jefatura al colaborador/a”.**

Al final del período cada evaluador/a llevará a cabo la evaluación, la cual consiste en puntuar la frecuencia con que el funcionario/a puso en juego las 35 conductas asociadas a las 5 competencias clave de su cargo.

**“Calibración”.**

Cada gerente analizará la información sobre la distribución de los puntajes y realizará las observaciones que correspondan con el fin de asegurar la homogeneidad de los criterios utilizados y la correlación del promedio de Evaluación de desempeño de la unidad con el resultado por ella obtenida.

**“Entrevista de comunicación de los resultados”.**

El evaluador/a se reunirá con cada colaborador/a con el fin de comunicarle su evaluación y dialogar al respecto enfatizando los aspectos positivos de la misma y definiendo acciones de mejora.

**Ante cualquier duda o consulta, puede comunicarse a gestiondesempeno@ute.com.uy o a los teléfonos 155 - internos 21495, 22311, 22928 o 21305.**

***Gestión del Desempeño***
***Gestión Humana***

6 de abril

# Día Mundial de la Actividad Física

Desde el año 2002, la OMS propone celebrar el Día Mundial de la Actividad Física (DMAF), donde varios países representados por varias instituciones sanitarias, deportivas y educativas generan movidas y actividades para alentar y promover la **actividad física**.

La actividad física agrupa a todo movimiento corporal que conlleva un gasto de energía, por ejemplo: las tareas del hogar, los traslados, el trabajo y el tiempo libre activo. Cuando la actividad se estandariza y busca objetivos de mejorar la condición física se denomina **ejercicio**, y cuando la actividad se basa en reglas de disciplinas reconocidas internacionalmente donde se busca un rendimiento determinado, se denomina **deporte**.

La **condición física** es el conjunto de atributos físicos que una persona tiene o alcanza y se relaciona con la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida diaria, que incluyen la resistencia cardiorrespiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor y la composición corporal, entre otras.

Estimulamos la realización de actividad física moderada porque permite a cada persona beneficiarse de la protección de enfermedades y de la mortalidad, además de mejorar el funcionamiento general de todo el organismo con muy bajo riesgo. La actividad física insuficiente y el comportamiento sedentario (es decir, actividades con muy bajo gasto energético) son responsables de alrededor del **13% de las muertes a nivel mundial**.

Este año 2022 vigésimo primer **Día Mundial de la Actividad Física**, nos encuentra cursando una etapa avanzada de la pandemia por COVID 19, donde se están retomando las diversas actividades y hábitos sociales de manera progresiva, luego de dos largos años. El incorporar entre estos hábitos la realización de actividad física regular, representa una prioridad para la promoción de la salud de la población, para prevenir el desarrollo de **enfermedades no transmisibles** (ENT) y sus factores de riesgo.

**Estos son algunos de los beneficios de la actividad física:**

1. Aumenta la capacidad cardio-respiratoria y capacidad muscular
2. Mejora la masa corporal y su composición
3. Fortalece la salud de los huesos
4. Aumenta la capacidad física para las actividades cotidianas
5. Mejora el sueño
6. Mejora la interacción social
7. Ayuda en el control del estrés

Existe evidencia de los resultados positivos para la salud de la actividad física en adultos.

**Ayuda a reducir la probabilidad de tener entre otros:**

- Depresión
- Cáncer de colon
- Cáncer de mama
- Caídas
- Enfermedad coronaria
- Hipertensión arterial
- Accidente cerebro vascular
- Síndrome metabólico
- Diabetes tipo 2

## ¿Cómo estamos en Uruguay?

En Uruguay, a partir de la 2ª Encuesta Nacional de Factores de Riesgo para las Enfermedades No Transmisibles (ENT) del MSP en 2013, se observa que el **22,8% de la población adulta (entre 24 y 64 años) registra un nivel bajo de actividad física**, viéndose un comportamiento diferencial entre sexos: las mujeres presentan más bajo nivel de actividad física que los hombres.

Asimismo, en cuanto al **sedentarismo** (el cual se considera cuando una persona suele pasar un tiempo mayor o igual a 7 horas sentado o recostado en el trabajo, en casa, o en los desplazamientos), se observó que un **25,3 % de la población adulta es sedentaria.** En niños y niñas de 13 a 15 años se relevó su nivel de actividad física a partir de la Encuesta Mundial de Salud Escolar (Global School Health Survey - MSP, 2012), encontrando que el 42% de los varones son activos, pero sólo el 17% de las niñas alcanza las recomendaciones.

En Uruguay **9% de las muertes se atribuyen a la inactividad física.** Si bien es una cifra alarmante, debemos considerar que es un factor de riesgo que se modifica con la conducta, por lo cual podríamos disminuir estas cifras en la medida que tengamos una población más activa.

## Recomendaciones para adultos y niños

Las recomendaciones de actividad física para la población general se basan en realizar por lo menos **150 minutos de actividad física moderada aeróbica a la semana**,

acumulando sesiones de por lo menos 10 minutos de realización continua. Se estimula a incorporar ejercicios que potencien la fuerza muscular. Además, se insiste en disminuir las horas de estar sentado, así como agregar cortes durante esas horas para pararse o caminar.

Tanto aumentar la actividad física como disminuir el sedentarismo han demostrado efectos beneficiosos en la salud en forma independiente. Esto significa que por más que una persona alcance las recomendaciones de actividad física realizando por ejemplo, media hora de caminata por día, y luego pasa 7 horas sentado frente a una computadora, recibirá beneficios por la actividad pero también los daños por el tiempo sentado. En contraposición si una persona no alcanza los 150 minutos de actividad semanal pero tiene actividades leves (muy poco tiempo sentado de hasta 2 horas diarias), entonces se beneficiará del bajo nivel de sedentarismo y deberá incorporar más actividad física moderada para obtener mayores beneficios en su salud independiente del tiempo que está sentado.

**Para los niños, niñas y adolescentes (menores de 18 años), se propone por lo menos una hora de actividad física diaria de moderada a intensa.** Los menores realizan la actividad física en ráfagas, esto es de a ratos y en forma explosiva. Todos estos minutos cuentan, pero sin duda no son suficientes ya que el tiempo de pantallas (TV, PC y videojuegos) también les afecta de manera adversa. La recomendación entonces para niños y niñas es que se muevan **por lo menos una hora por día y que tengan menos de dos horas de pantalla diaria.** Es importante la actividad física en la infancia ya que se traduce no sólo en salud en esa edad sino en la adultez, además de incorporar un estilo de vida que luego se continuará a sus hijos/as. **La actividad física en la infancia debe generar experiencias positivas para el niño o niña, además de poder incorporarla a la vida cotidiana.**

Un círculo vicioso de inactividad puede transformarse en un círculo vicioso de actividad en la niñez con impacto en su salud, en la familia, en su nivel cognitivo, en los costos de salud y a nivel social, transmitiendo estos patrones de conducta a sus hijos/as.

## ¿Cómo ser activo?

La solución está al alcance de todos/as ya que no se debe depender de un gimnasio, un club o ser parte de un equipo deportivo, todos los movimientos que se realizan a lo largo del día cuentan. Se pueden repartir en sesiones cortas de 10 minutos (por ejemplo: dejar estacionado el auto más lejos o bajarse unas paradas antes del ómnibus) las cuales sumadas contribuyen a incorporar un estilo de vida activo. Levantarse cada una hora en el trabajo y caminar unos metros o subir y bajar escaleras, salir a comprar comida en vez de solicitarla. Realizar las tareas del hogar, jardinería, incluso pasear al perro, etc., son importantes para acumular movimiento en el día a día. Incorporar caminatas y/o bicicleta como forma de trasladarse también muestra un efecto positivo en la salud.

Poner límite a los tiempos de pantalla como televisión, computadora, videojuegos y celular, también son estrategias efectivas para promover un cambio progresivo, cotidiano y con beneficios en la salud personal, familiar, incluso de las futuras generaciones.

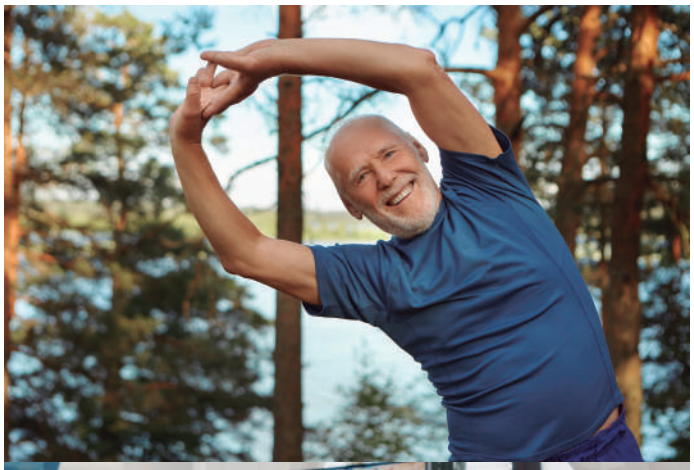
Recordar: **todo movimiento suma**, incorporemos progresivamente en nuestra vida actividades y disminuyamos los tiempos sentados. Como todo gran cambio, se comienza de a poco y, ¡actuando ya!.

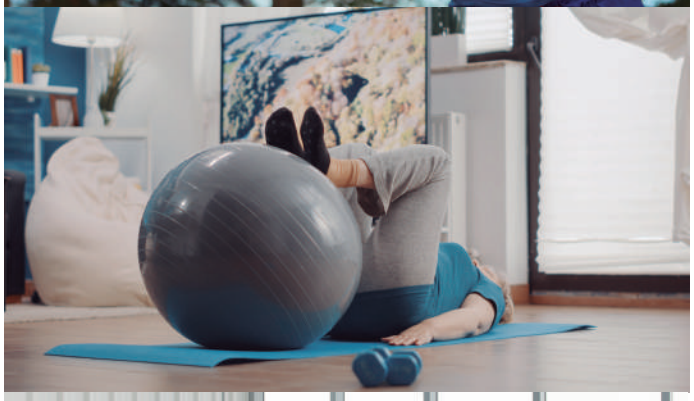
**Participemos en la celebración del Día Mundial de la Actividad Física este 6 de abril siendo activos/as.**

Porque un estilo de vida activo tiene grandes beneficios para tu salud. Te verás y te sentirás mejor. Adapta la actividad física a tus rutinas y así genera un hábito cotidiano.

Te invitamos a ayudarnos a:

- Fomentar la actividad física y sus beneficios para el desarrollo integral de las personas.
- Promover actividades conjuntas en familia, que fortalezcan sus relaciones y consoliden sus hábitos saludables.





**Te dejamos algunas ideas:**

– **En el tiempo libre:** participa de actividades recreativas y deportivas. Así disminuyes el tiempo frente a la tele y pantallas del teléfono y videojuegos.

– **En el transporte:** de a poco sustituye total o parcialmente el uso de vehículos, mejor usa el "transporte activo" como caminar o andar en bicicleta. También puedes dejar estacionado el auto más lejos del destino o bajarte unas paradas antes del ómnibus. Así contribuyes a disminuir el sedentarismo.

– **En el trabajo y estudio:** agrega pausas activas, es decir recesos con movimiento. Sube y baja escaleras, camina a buscar el almuerzo o la merienda en vez de solicitarlo por teléfono. Así sumas pasos a tu jornada.

– **En el hogar:** realiza las actividades de limpieza y orden de la casa, jardinería, lavar el auto y sacar a pasear al perro. Así estás beneficiando tu salud.

**Mantengamos una vida saludable para nuestro bienestar, cuidemos nuestro cuerpo e interactuemos respetuosamente en la práctica de distintas actividades físicas, cotidianas o deportivas.**

***Sub Gerencia Medicina Laboral***
***Gerencia de Sector Salud y Bienestar Integral***
***Gestión Humana***

26 de marzo

# Día Mundial de la Prevención del Cáncer de Cuello de Útero

La Organización Mundial de la Salud estableció dentro de sus metas para el año 2030 la eliminación del Cáncer de Cuello Uterino.

Para lograr esta meta las acciones de información y educación son fundamentales, ya que el desconocimiento es una de las principales barreras para la prevención.

Es por ello que desde Medicina Laboral de UTE estamos invitando a todos/as a sumarse en la campaña #HoyPorVos de la Comisión Honoraria de Lucha Contra el Cáncer y participar en el juego propuesto ingresando al siguiente link:

**www.hoyporvos.uy/quiz.html**

El cáncer de cuello uterino es una enfermedad 100% prevenible. Si bien afecta mayoritariamente a las mujeres, impacta en toda la sociedad.

En una primera etapa se producen alteraciones que se las conoce como displasias o lesiones precancerosas. Estas lesiones se inician a partir de infecciones persistentes

Marzo
Mes Mundial de la Prevención del Cáncer de Cuello de Útero
Comisión contra el Cáncer
El cáncer de Cuello de Útero es 100% prevenible y si se detecta a tiempo curable en el 95% de los casos.
Empezá a prevenir HOY
Un estudio a tiempo puede salvar tu vida.

en el aparato genital causadas por el virus del Papiloma Humano (HPV). Si bien son fáciles de tratar, no producen síntomas visibles y pueden ser únicamente detectadas a través de estudios de tamizaje (PAP y test de HPV). Por este motivo es muy importante concurrir al ginecólogo una vez al año.

El HPV es muy frecuente en los seres humanos y se trasmite con mucha facilidad por el contacto sexual entre las personas. En general se adquiere durante la adolescencia al iniciarse la vida sexual.

Cuando las lesiones no son diagnosticadas y tratadas a tiempo, se transforman en cáncer de cuello de útero.

En Uruguay este es el tercer tipo de cáncer más frecuente entre las mujeres, luego del cáncer de mama, de colon y recto.

(**Fuente:** Registro Nacional de Cáncer de la Comisión Honoraria de Lucha contra el Cáncer).

***Medicina Laboral***
***Salud y Bienestar Integral***
***Gestión Humana***

17 de abril

# Día Mundial de la Hemofilia

El 17 de abril de cada año se conmemora el Día Mundial de la Hemofilia. La fecha corresponde al aniversario del fundador de la Federación Mundial de la Hemofilia, Frank Schnabel.

La hemofilia es un trastorno de la coagulación hereditario que se transmite a través del cromosoma X. Dado que es un gen de carácter recesivo, lo portan las mujeres y se manifiesta en los varones.

Existen dos tipos de hemofilia: la hemofilia A, que se caracteriza por la baja producción de Factor VIII y la hemofilia B, que se caracteriza por la baja producción de Factor IX. La producción de cualquiera de los dos factores en una persona sin hemofilia es superior al 40%. En las personas con hemofilia la producción es mucho menor.

ACCESO PARA TODOS
Alianzas. Políticas públicas. Progreso.
Involucrar a su gobierno, integrar los trastornos de la coagulación hereditarios en las políticas públicas nacionales.
17 DE ABRIL 2022
DÍA MUNDIAL DE LA HEMOFILIA
#WHD2022

Cuando la producción es menor al 1% hablamos de un caso severo, cuando es entre 1% y 5% se trata de una hemofilia moderada y cuando hablamos de entre 5% y 40% nos referimos a una hemofilia leve.

En Uruguay, la hemofilia afecta a unas 300 a 325 personas de acuerdo a los cálculos de prevalencia. Esto la convierte en una enfermedad rara, por lo que la visibilización y difusión de la misma es fundamental para poder acceder a mejoras en los tratamientos y concientización sobre las dificultades que se atraviesan.

Desde la Asociación de Hemofilia del Uruguay (AHU), se está trabajando desde hace 47 años en la búsqueda de mejores tratamientos y calidad de vida para las personas con este trastorno. Recientemente, gracias a un importante proceso de negociación con las autoridades, se logró un gran avance en tratamiento profiláctico para jóvenes de 0 a 17 años y adultos, con inhibidores que les ofrecerá grandes mejoras en su calidad de vida.

Este año, la AHU enfoca su trabajo en la situación de los adultos, los cuales suelen tener muchas secuelas articulares, dificultando su desplazamiento, su escolarización y acceso laboral. El objetivo es conseguir un tratamiento integral, que incluya no sólo la hemoterapia, sino también la fisioterapia, la odontología y el aspecto psico-social, tan importantes para una atención holística de las personas con hemofilia. Para ello, la AHU ha elaborado un proyecto de ley que presentará al Parlamento en los próximos meses, en búsqueda de reglamentar estos aspectos del tratamiento.

En UTE trabajan dos funcionarios con hemofilia, quienes ingresaron en 2009 a través de un concurso para personas en situación de discapacidad.

***Juan Andrés Pereira de Souza***
***Distrito Tacuarembó***
***Secretario de la Asociación***
***de Hemofilia del Uruguay (AHU)***

Cambios que nos hacen mejores

# Hacia sociedades más inclusivas

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación".

Una sociedad inclusiva se caracteriza por ser un sistema abierto que garantiza los derechos y libertades de todas las personas en condiciones de igualdad. En una sociedad inclusiva las personas que pertenecen a minorías divergentes (inmigrantes, refugiados, personas con discapacidad, identidades de género distintas a la heteronormativa, etc.) participan con absoluta libertad en todos los asuntos relevantes que competen a la sociedad.

La inclusión está íntimamente relacionada con la cultura. En las culturas inclusivas surgen sociedades inclusivas que preservan estructuras humanas plurales y diversas. **Una sociedad inclusiva valora la diversidad y considera las diferencias entre las personas un impulso para el desarrollo y bienestar colectivo.** El respeto a la diversidad mejora la convivencia y fomenta la creación de oportunidades equitativas y reales.

En definitiva, una sociedad inclusiva se basa en la defensa de la protección social y promueve políticas de inclusión.

En relación a ello, desde Ute nos interesa abordar en este artículo algunos aspectos vinculados a las personas trans y los procesos de inclusión que se vienen dando en la sociedad, para pensar luego en los procesos de inclusión dentro de la empresa.

En nuestro país, en el año 2015, el Ministerio de Salud Pública en conjunto con la Universidad de la República, ASSE, el Colectivo Ovejas Negras y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, elaboraron una Guía de Salud y Diversidad Sexual.

Dentro de todos los conceptos que allí se plantean, tomaremos algunos que buscan aclarar aspectos centrales.

## Sexo:

El concepto de sexo refiere a lo que nuestra sociedad ha dado en identificar como las diferencias biológicas y genéticas entre varones y mujeres; machos y hembras. Esto incluye las diferencias anatómicas y los caracteres sexuales primarios y secundarios.

## Género:

El género es el conjunto de características, atributos, marcas, permisos, prohibiciones y prescripciones, asignados diferenciadamente a las personas, en función de su sexo. Es una construcción social que establece también, pautas de relacionamiento y ejercicio de poder diferenciado para varones y mujeres (De Barbieri, 1995; Scott, 1996; Lamas, 2002). En este marco, mientras el sexo refiere al dato biológico, el género se vincula a lo que se define socialmente como lo masculino y lo femenino respectivamente y a cómo desarrolla cada sujeto su propia masculinidad y femineidad.

## Diferencia sexual:

Este concepto se ha usado para justificar la idea que las mujeres y los hombres tenemos "por naturaleza", destinos diferenciados, habilidades distintas, necesidades dispares, aspiraciones diferentes. El cuerpo de hombre y el cuerpo de mujer se han convertido en un dato de la valencia del poder. Así, la desigualdad social, política y económica de las mujeres en relación con los hombres se ha justificado como resultado inevitable de la asimetría sexual (Lamas, 2005, p. 37).

## Identidad de género:

*"Es la vivencia interna e individual del género, la autopercepción e identificación como hombre, mujer, algo distinto o ambos. Todas las personas tienen identidad de género y es independiente del sexo que se les asignó al nacer"*. (LGBTIQ+)[1].

Cuando una persona posee determinada identidad de género concordante con los roles sociales que le fueron asignados según su sexo biológico, se denomina cisgénero. Es decir, hay concordancia entre identidad de género, sexo biológico y expresión, según los mandatos sociales. Por el contrario, cuando alguien se identifica con un género diferente del asignado al nacer, nos estamos refiriendo a una persona trans.

Es un error habitual establecer una relación directa entre la identidad de género y orientación sexual. Las personas Trans pueden ser heterosexuales, bisexuales u homosexuales.

La **expresión de género** ha sido definida como "la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado" (Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008).

## ¿Qué es ser Tans o Transgénero?

Habitualmente se suele creer que ser Trans es una moda, o un fenómeno actual, que antes no existía. Pero esto no es así, ha habido transexuales en todas las culturas y en todas las épocas. Si nos remontamos a la antigua Mesopotamia (Siglo XVII A.C) encontraremos a las "sacerdotisas galas" que servían a la diosa Ishtar.

Por otro lado, pensar que es un chiste o similar, es no tener en cuenta que, si fuera algo que se pudiera elegir, con lo que implica en nuestra sociedad, nadie optaría por vivir en esas condiciones.

**Trans** es aquella persona cuya identidad o conducta escapa a las normas y los estereotipos de género, incluyendo a las personas que desean cambiar de sexo, ya sea a través de tratamiento hormonal o cirugía, para hacer concordar sus características físicas con su identidad de género. Igualmente, no todas las personas transgénero sienten la necesidad de modificar sus genitales.

Las personas pueden sentirse varones o mujeres en mayor o menor medida. Cuando la identificación personal con un género no coincide con el sexo biológico puede tratarse de una persona Trans que podrá o no autodefinirse de tal modo (es decir podrá auto-llamarse hombre Trans cuyo sexo biológico es mujer o mujer Trans cuyo sexo biológico es hombre, o simplemente no hacerlo).

Hasta hace unos años era frecuente diferenciar personas travestis, transexuales y transgénero. Esta clasificación actualmente está en desuso y se habla de personas Trans. Puede usarse para nombrar mujeres trans o varones Trans.

Más recientemente diversos autores han comenzado a referirse también a identidades de género cis, como antónimo de Trans.

[1] Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales/Transgéneros, Intersexuales, Queer, y + otros conceptos.

Por su parte, identificarse con el género no binario significa no reconocerse en la distinción tradicional entre hombre y mujer. Quienes viven esta identidad no se sienten exclusivamente hombre o mujer, sino que pueden ser percibidos como ambos o una combinación de los dos.

## Orientación sexual:

Es la atracción emocional, afectiva y/o sexual por una persona de diferente género (heterosexual), de igual género (homosexual) o de ambos (bisexual). Es importante remarcar que no es una opción o elección.

Es importante tener en cuenta que la orientación sexual es distinta del género, la identidad y la expresión. Las personas trans pueden ser gays, lesbianas, bisexuales, heterosexuales o queer (describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero), al igual que las personas cisgénero.

## Ser trans en Uruguay

Las personas trans en Uruguay han sido históricamente víctimas de estigma, discriminación y violencia social y estatal, lo que ha conllevado importantes dificultades para el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Debido a ello se creó la **Ley Integral Trans (Nº19684)** que incluye una pluralidad de dimensiones y permite atender, en forma simultánea, distintos problemas y exclusiones que interactúan en esta población tan duramente castigada y excluida.

El estigma y la discriminación en esta población es un componente permanente que actúa en todos los ámbitos vitales, contribuyendo a su deshumanización y desciudadanización.

## Censo:

**El Primer Censo Nacional de Personas Trans**, realizado en 2016, relevó un total de **873 personas** encuestadas y ofrece datos contundentes sobre las consecuencias que genera la discriminación, acarreando importantes vulneraciones a sus derechos humanos y al acceso a sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

- **Discriminación en la familia:** La discriminación sufrida por las personas Trans en la propia familia, desencadenada por el proceso y el desarrollo del cambio de identidad de género, genera su expulsión y desvinculación temprana del hogar en un **25%**.
- **Discriminación en el sistema educativo:** El fuerte acoso cotidiano de docentes, funcionarios/as y compañeros/as que enfrentan las personas Trans en los centros educativos genera que el 75% haya desertado de sus estudios, que el 60% tenga el ciclo básico incompleto, y que la edad promedio de abandono del sistema educativo sean los **14 años.**
- Además, en los centros educativos las personas Trans tienen graves problemas para acceder al uso de los baños, los vestuarios y para lograr el reconocimiento de su nombre social (o de uso) en la interacción cotidiana con las autoridades y docentes.
- **Acceso a los servicios de salud:** si bien se han realizado avances en los últimos dos años en este terreno, los mismos se han dado casi exclusivamente en asse. El sistema de salud en su totalidad debe destinar recursos para el abordaje de las necesidades específicas vinculadas con la salud de las personas Trans, garantizando el acceso a tratamientos de hormonización y operaciones de reasignación de sexo, entre otros.

## Ley Trans:

A partir del año 2018 se promulga la **ley integral para las personas Trans nº19684.** Esta ley busca considerar la complejidad de la situación de exclusión y discriminación que enfrenta esta población.

De ahí que se establezcan una serie de acciones que tienen por objetivo revertir los mecanismos de discriminación y estigmatización y garantizar a las personas trans el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

La ley expresa que: *"es fundamental tener en cuenta las relaciones mutuas y necesarias entre los distintos derechos y el reconocimiento de que la garantía de unos será dependiente o contribuirá al disfrute de otros, al igual que la vulneración de unos incidirá en la afectación de otros."*

## El mundo laboral

Años de segregación han generado efectos perjudiciales para estas personas en lo que a sus condiciones de vida refiere. Durante décadas han sido excluidos de centros educativos, ha sido negado su derecho a la salud, a la vivienda, trabajo y hasta el derecho a la vida.

Esto ha llevado a que en muchos casos no pudieran alcanzar niveles educativos que les permitieran su inserción en el mundo del trabajo.

Debido a que su presencia en las organizaciones públicas no educativas ha sido muy escasa, y como forma de garantizar sus derechos humanos, es importante hoy, contribuir a construir una cultura de la diversidad y la inclusión, dejando de reproducir estereotipos y lógicas de segregación.

Para ello, específicamente a nivel laboral la ley Trans establece que:

*"Los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar el 1% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año a personas Trans.".*

En este sentido, nuestra empresa realizó un llamado que prevé la inclusión de las personas Trans.

## En UTE

Desde el Departamento de Relaciones Internas de UTE de la Gerencia de Gestión Humana, nos encontramos trabajando en herramientas que faciliten y contribuyan a la inclusión efectiva de las personas Trans que ingresen a UTE. De esta forma se busca promover la cultura de la diversidad.

Generar cultura implica familiarizarse con algunos puntos que es importante tener en cuenta a la hora de vincularse con una persona Trans.

Las personas que integran este colectivo quieren ser tratadas como los demás y nos ser miradas como "raras". Algo que puede ayudarnos para relacionarnos es pensar qué tipo de preguntas haríamos a otro/a compañero/a nuevo/a y cuáles no, para tratarlos de la misma forma.

También es importante usar siempre el nombre y el pronombre que ha elegido la persona con la que hablamos, aún en su ausencia. En caso de no estar seguro/a, esperar a que la persona dé una indicación al respecto.
Si persistieran las dudas, preguntar directamente, por ejemplo: "Una consulta, mi pronombre es "él". ¿Cuál puedo usar para ti?". En caso de equivocarnos corregirlo en el momento y continuar hablando; al igual que cuando llamamos a una persona por un nombre que no es.

No debemos develar la identidad trans de una persona a no ser que lo haya pedido ella o tengamos su consentimiento expreso para hacerlo.

Es importante que seamos solidarios y respetuosos, incluso con lo que no nos es tan familiar.

**FUENTES:**


https://psico.edu.uy/novedades/salud-y-diversidad-sexual-guia

http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1776/Fasciculo%201%20Censo%20Trans%20web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://www.regenbogenportal.de/espanol/como-tratar-a-las-personas-trans-de-forma-respetuosa-y-solidaria#:~:text=Para%20tratar%20a%20las%20personas,le%20d%C3%A9%20una%20indicaci%C3%B3n%20indirecta.

https://www.impo.com.uy/personastrans/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Empleo,%2C%20no%20inferior%20al%201%25.

https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero#:~:text=La%20expresi%C3%B3n%20de%20g%C3%A9nero%20es,en%20un%20momento%20hist%C3%B3rico%20determinado%E2%80%9D.


***Dto. Relaciones Internas***
***Gestión Humana***

El libro enriquece

# Bondades de la lectura y sus formatos (Parte I)

***"Hay quienes no pueden imaginar un mundo sin pájaros; hay quienes no pueden imaginar un mundo sin agua; en lo que a mí se refiere soy incapaz de imaginar un mundo sin libros".***

***Jorge Luis Borges***

Entre el ser humano y el libro existe una verdadera comunión. Mucho se ha hablado a nivel sensorial de esa predilección por el "olor" del libro. Esa amalgama de aromas característicos del proceso químico de la celulosa, aunado al de la tinta y el pegamento, produce un olor único. Tal comunión con la lectura en la actualidad se ha transformado y los nuevos formatos implican otro tipo de retos, como por ejemplo, de qué manera conservar a futuro los recursos digitales y los dispositivos para su lectura (el conocido problema de la obsolescencia programada).

La nueva generación de nativos digitales tiene otras preferencias, ya que desde su infancia han crecido en contacto con esa tecnología, mientras que en muchos de nosotros ha sido una modalidad adquirida en la adultez.

En ese nuevo mundo digital es común que las prácticas de copiar y pegar textos en la pantalla genere leer en un entorno descontextualizado, al crear un texto aislado que carece de introducción y conclusión. Por otra parte, al interactuar con mayor naturalidad con la tecnología y embeberse de ella desde los primeros pasos, son más conscientes de las funcionalidades que pueden esperar de un dispositivo.

La nueva modalidad ha generado una dependencia en las personas, en lo relacionado a fines sociales (correo electrónico, chats, blogs, perfiles en redes, etc.). Por un lado, la lectura impresa implica un acto individual de abstracción que favorece el poder creativo y en el que no hay estímulos externos. Por otro lado, la lectura digital ofrece una experiencia multisensorial y dinámica, donde el lector se transforma en usuario e interactúa con otros.

Esa vinculación con otros contenidos y usuarios abre las puertas a debatir, a conectarse con recursos relacionados, a intercambiar y crear nueva información.

El lector se enriquece con las experiencias de otros, accede a recomendaciones bibliográficas y a averiguar anticipadamente de qué material se trata, para decidir si leerlo o no.

Los materiales digitales constituyen herramientas que favorecen el aprendizaje y son cruciales en el ámbito de la investigación y la capacitación a distancia, ya que la información es accesible prescindiendo de horario y lugar. Mientras el libro en papel solo requiere abrirlo y comenzar

a leerlo, en los textos digitales el lector deberá adquirir habilidades y entrenarse en la navegación, para evitar desorientarse y tener dificultades de comprensión, en un ambiente repleto de hipervínculos que a su vez llevan a otros hipervínculos. El hecho de enfrentarse a un texto provisto de enlaces, hace que el lector vaya fabricando de alguna manera la ruta que guiará su lectura, ya que esta no siempre es lineal. Deberá saber utilizar los motores de búsqueda, navegar y relacionar recursos, utilizar palabras claves y manejar el inglés, que es la lengua padrón.

Otro aspecto no menos importante y no siempre transparente es evaluar la fiabilidad de las fuentes (si son auténticas y relevantes) y la pertinencia de los contenidos, ya que cualquier persona puede publicar sin requerir una revisión veraz. Adquirir competencias lectoras en este nuevo entorno digital es una condición sine qua non para no perderse en la multiplicidad de páginas web. Sin importar la edad, el lector también debe ser consciente de que en Internet se pierde el anonimato y se pueden rastrear los usos de los materiales, ya que el usuario deja una huella digital de su intervención.

Actualmente la transmisión de las destrezas digitales se realiza desde la infancia, lo que redundará a futuro en una sociedad alfabetizada informacionalmente, en busca de eliminar la brecha digital.

**Conclusión:**

Más allá del formato, el libro siempre es un excelente amigo por un sinfín de aspectos enriquecedores, entre los que se encuentran:

- mejora nuestro vocabulario, las destrezas ortográficas, la gramática y la escritura, si tenemos el hábito continuado de leer.
- propende a desarrollar nuestro espíritu crítico, a favorecer nuestra capacidad de análisis, síntesis y deducción.
- entretiene y permite evadirse.
- fortalece el aprendizaje y mejora nuestra concentración.
- nos mantiene informados.
- despierta la imaginación y la curiosidad.
- fomenta el desarrollo personal y mejora las habilidades comunicacionales.
- nos hace más empáticos y sociables.
- previene el estrés.
- fortalece nuestro cerebro y activa la memoria.
- nos permite entender el mundo que nos rodea.
- es un paliativo para la soledad.
- es un gran compañero que nos hace libres.

Si en este momento no tenés tiempo o ganas de leer, no importa, el libro siempre va a estar ahí, esperándote.

**FUENTES:**


Lectura tradicional versus lectura digital / Leda Romero. En Correspondencias & Análisis, Nº 4, año 2014. (https://studylib.es/doc/5815612/lectura-tradicional-versus-lectura-digital)

El libro electrónico: Del papel a la pantalla / Miguel Gama Ramírez. En Biblioteca Universitaria, vol. 5, núm. 1, enero-junio, 2002, pp. 16-22. (http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28550104)

Libros electrónicos : Del papel a los bits / Procuraduría Federal del Consumidor. Publicado el 11 de marzo de 2016. (https://www.gob.mx/profeco/documentos/libros-electronicos-del-papel-a-los-bits?state=published).



***Lic. Susana Ohanian***
***Biblioteca***
***Secretaría General***

# Felicitaciones
**por la llegada de...**

**DAILA**
*mamá y papá:* Alejandra y Charles Bertoni
15/12/2021

**JULIETA**
*mamá y papá:* Paola y Fabian
*abuelos:* Cecilia Calace y Tabaré
12/01/2022

**SEBASTIÁN**
*mamá y papá:* Daniela Acosta y Martín Barrera
*abuelos:* Elisa Franolich y Javier Barrera
18/12/2021

**BRIANA**
*mamá y papá:* Lorena y Marcelo Bonino
05/03/2022

**ARIANA**
*mamá y papá:* Elisa Acosta y Damián Corbo
31/03/2022

# Revoltijo

## La presentación de...

**Santi** nos presenta a su hermana **Julieta**, se los ve felices a los dos, no es para menos.

***¡Felicitaciones!***

## El cumple de...

**Mia Valentina Cousin Vera** cumplió tres años el día 15 de febrero.
Feliz cumpleaños le desean su padrino Carlos Barreto y su tía Sonia Villegas.

***¡Felicitaciones!***

## La presentación de...

**Emilia** y **Bruno** nos presentan a su su hermano **Sebastián**.

***¡Preciosa foto!***

## El cumple de...

**Francesca Spadoni** cumplió un añito el 18 de abril.
***Padres:*** Valentina y Diego.
***Abuela:*** Silvia Rodríguez Ferreira

***¡Muy feliz cumple!***

# SOMOS Sociales

## Recibidos

**Andrés Belloc y Bruno Zanelli**

***¡Tenemos nuevos Ingenieros Mecánicos!***
*Se recibieron Andrés Bellocq el 1 de marzo de 2021 y Bruno Zannelli el 2 de marzo de 2022.*

***¡Felicitamos a los compañeros!***

***Sus compañeros y compañeras del Departamento Gestión de Compras***

## Recibido

**Álvaro Kuster**

*Compartimos el recibimiento de nuestro compañero Álvaro Kuster como Ingeniero Tecnológico en Aeronáutica.*

***¡Felicitaciones!***

***Tus compañeros y compañeras del Departamento de Mantenimiento, Control y Automatización de Punta del Tigre***

# Recordando

## Ruben Grgic

Todos sentimos su ausencia, pero siempre lo recordaremos por su alegría, su sonrisa y sus ganas de seguir haciendo cosas por el prójimo.

Era un excelente padre, buen hijo, hermano y amigo.

Siempre dispuesto a cooperar y ayudar a la gente.

***Siempre lo recordaremos***

***Departamento Coordinación y Control de Inventarios***
***G.S. Logística de Materiales***

### Grupo Amigo de los Niños

Tenemos que decirles que hemos sufrido una gran pérdida ante el fallecimiento repentino del compañero Ruben Grgic.

Ruben era amigo de los amigos, un gran compañero y muy solidario. Se había puesto la camiseta del grupo colaborando incansablemente y haciendo nexo entre diferentes unidades de UTE.

Un beso al cielo de todos los que te conocieron

***¡Hasta siempre amigo!***

Roche